



# COMUNE DI FLORESTA

Città Metropolitana di Messina

## DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 41 del reg. DATA 20/09/2021	OGGETTO: <b>Approvazione schema programma triennale del fabbisogno del personale - anni 2021/2023 e piano assunzionale 2023 - Rimodulazione ed adeguamento della Dotazione Organica dell'Ente ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n° 165/2001</b>
-----------------------------------	---

L'anno duemilaventuno il giorno **venti** del mese di **settembre** alle ore **12,15** presso la sala delle adunanze del Comune suddetto, il Commissario Straordinario Dott. Giuseppe Torre, nominato con DPR n. 569/GAB del 18 giugno 2021, con la partecipazione del Segretario Comunale, a scavalco, Dott.ssa Chiara Morelli, ha adottato la seguente deliberazione

Si dà atto che la seduta si è svolta da remoto.

## RELAZIONE E PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

### PREMESSO CHE:

- **l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449**, c.d. legge finanziaria 1998, stabilisce che *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482."*;
- **l'articolo 91 del Testo Unico EE.LL.** stabilisce 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 programmata delle spese del personale."*;
- **l'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, nel testo sostituito dall'**articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75** stabilisce che *"Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2."* e prevede, inoltre, che *"Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle fasce assunzionali previste a legislazione vigente"*

**l'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, nel testo sostituito dall'**articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75** in forza del quale: *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente"*;

- **l'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, nel testo sostituito dall'**articolo 4, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75** in forza del quale *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*;
- **l'art. 22 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75** ai fini della predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6/ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, rimanda a specifiche linee di indirizzo da definire attraverso apposito Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del medesimo D.Lgs. 75/2017;
- **Il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018** - *pubblicato nella GURI n. 173 del 27/07/2018*, con il quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale e che prescrivono agli Enti pubblici ed agli Enti locali che devono applicarle, i seguenti criteri ed elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

- **l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere."*

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

**VISTA** la precedente deliberazione G.M. n° 120 del 13/10/2020 con la quale questo Ente ha provveduto per il triennio 2020-2022 all'approvazione del Programma Triennale del fabbisogno del personale in attuazione specifica del nuovo D.M. del 17/03/2020 recante i nuovi valori soglia per il turn-over determinati dal rapporto percentuale tra spese di personale ed entrate correnti di bilancio;

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

**DATO ATTO** che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (*art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n.113/2016*);
2. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (*art. 1, commi 557 e successivi, legge 27 dicembre 2006, n. 296*);
3. abbiano adottato il Piano triennale della Performance (*art. 10, comma 5, D.Lgs. n° 150/2009*);
4. rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in materia di certificazione del credito;
5. abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (*art. 39, comma 1, legge n.449/1997, art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del D. Lgs. n° 267/2000*) e

trasmesso copia del medesimo alla Funzione Pubblica nel termine di 30 giorni decorrenti dall'approvazione del medesimo;

6. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs. n. 165/2001);
7. abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

**DATO ATTO** che, in relazione ai su riportati vincoli:

- a. le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 7);
- b. con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti, come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore, non risultano eccedenze di personale e/o personale in soprannumero (giusta Delibera di G.M. n. 75 del 06/05/2021) ed è stato approvato anche per l'annualità corrente il Piano delle azioni positive del Comune di Floresta giusta deliberazione G.M. n° 76 del 06/05/2021.

**RICHIAMATI nello specifico:**

- **l'articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296** (legge finanziaria per il 2007) per la parte ancora in vigore che prevede l'assicurazione da parte degli Enti locali della riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative, l'accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico ed il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

- **l'articolo 1 commi 557-bis, 557-ter e 557-quater della citata legge 27 dicembre 2006, n. 296**, nel testo modificato ed inserito dall'**art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90**, convertito, con modificazioni, dalla **Legge 11/08/2014, n. 114**, in forza del quale, in particolare: - *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*(triennio 2011-2013)" precisando espressamente che **"In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133"** che consiste, essenzialmente, nel divieto agli enti di 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 e nel correlativo divieto a carico degli Enti di stipulare altro tipo di contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione e dando atto, contestualmente, che le medesime sanzioni si applicano anche per il caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) nell'esercizio precedente;

- **Che** per i Comuni con popolazione inferiore ai 1.000 abitanti trova specifica applicazione, a tal fine, la disposizione di cui al comma 562 del medesimo art. 1 della Legge 296/2006 che prevede, testualmente: - **"Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558.;"**

- Che tale disposizione è univocamente interpretata da parte della Magistratura contabile nel senso che i resti assunzionali, per i Comuni al di sotto dei 1000 abitanti si cumulano complessivamente ricomprendendo a tal fine, in termini numerici assoluti, tutte le cessazioni dal servizio verificatesi dall'annualità 2007 fino a tutt'oggi;

- Che in base alle modifiche intervenute per effetto di quanto disposto dall'[articolo 3, comma 121, della legge 24 dicembre 2007 n. 244](#), dall' [articolo 14, comma 10, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78](#) e dall'[articolo 4-ter, comma 11, del D.L. 2 marzo 2012, n. 16](#) possibili deroghe a detti limiti, ai sensi dell'[articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448](#), devono comunque assicurare il rispetto delle seguenti condizioni:

a) che il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non sia superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario, ridotto del 15 per cento;

b) che il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non superi quello determinato per gli enti in condizioni di dissesto, ridotto del 20 per cento] (1).

**CHE** la spesa per il personale, nell'anno 2008, al lordo degli oneri riflessi, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, è stata accertata in complessivi **€ 619.488,75** giusta attestazione resa dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e già allegata ai precedenti atti di programmazione assunzionale dell'Ente, sulle quali esiste già l'apposita certificazione attraverso il parere favorevole dei Revisori dei Conti e che pertanto l'**attuale livello di spesa di personale** per come registrata - in atto - con il Rendiconto 2019 (vedi infra) tenendo espressamente conto delle modifiche e degli ulteriori risparmi di spesa previsti all'interno del presente provvedimento di Programmazione, **risulta abbondantemente all'interno del predetto limite;**

**Che dall'annualità 2007 fino a tutt'oggi, si sono verificate, all'interno del Comune di Floresta complessivamente n° 8 cessazioni da servizio a fronte delle quali, al netto delle stabilizzazioni del personale precario, non sono state finora disposte assunzioni per la reintegrazione, anche parziale, del personale cessato e che, quindi, sussiste adeguato spazio assunzionale da utilizzare per colmare i vuoti organici esistenti soprattutto a livello dell'apicalità dei vari settori funzionali dell'Ente, ed in particolare, all'Area Economico-Finanziaria oltre che all'interno dell'UTC;**

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

**RILEVATO**, che in data **27/04/2020** è stato pubblicato sulla **G.U.R.I. Serie Generale n. 107**, il **DPCM del 17 marzo 2020 rubricato "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"**;

**PRESO ATTO** che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il suddetto decreto ha stabilito i valori soglia, differenziati per fascia demografica, a cui i comuni dovranno attenersi ai fini assunzionali;

**RICHIAMATI:**

- l'art. 1 comma 2 del decreto secondo cui le disposizioni del suddetto decreto si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;
- l'art. 4 comma 2 del decreto secondo cui a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.
- La Circolare Ministero Interno n° 17102/110/1 - Uff. V° - Affari Territoriali del 08/06/2020, applicativa del predetto D.M. del 17/03/2020;

**RILEVATO** che:

- conformemente a quanto già indicato nella precedente deliberazione G.M. n° 150 del 13/10/2020, di approvazione del precedente Programma Triennale del Fabbisogno 2020-2022, il Comune di Floresta rientra tra i comuni ricadenti nella fascia a) di cui all'art. 3, comma 1, del D.M. 17/03/2020, ovvero in quella dei Comuni con meno di 1.000 abitanti;
- la **TABELLA 1 di cui all'art. 4, comma 1** del predetto D.M. prevede, per i Comuni di fascia a)

un valore soglia, ovvero, UN VALORE MASSIMO DEL RAPPORTO DELLA SPESA DEL PERSONALE RISPETTO ALLE ENTRATE CORRENTI PARI AL **29,5%**;

- ai sensi dell'art. 5 del predetto D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 (art. 5 comma 1 del DPCM 17 Marzo 2020) **qualora i valori di spesa del personale rilevati nell'ambito degli attuali dati di bilancio del Comune di Floresta, fossero inferiori alla percentuale del 29,5% rispetto alle entrate correnti, questo Ente potrebbe**, incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ai seguenti valori percentuali indicati dalla **Tabella 2 del medesimo art. 5** e, cioè:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

**CHE infatti**, ai sensi dell'**art. 5, comma 2, del D.M. 17/03/2020**, sempre per il periodo 2020-2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, **fermo restando – però - il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4;**

**CHE, invece**, ai sensi **DELL'ART. 6, COMMA 1, DEL D.M. 17/03/2020** i **Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento;**

**CHE** nello specifico, la **TABELLA 3 inserita all'art. 6, comma 1**, del D.M. 17/03/2020 per i Comuni di **fascia a**) stabilisce detto **valore soglia al 33,5%**;

**CHE**, in definitiva, **ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.M. del 17/03/2020, qualora rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti si attesti su una percentuale intermedia, ricompresa cioè tra il 29,5% ed il 33,5%** l'Ente non potrà incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello registrato in base ai dati inseriti nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

**PRECISATO**, in ogni caso, che ai sensi dell'**art. 7 comma 1 del DPCM** la eventuale maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

**RILEVATO**, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 17/03/2020 che la **SPESA COMPLESSIVA PER TUTTO IL PERSONALE** utilizzato e/o dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevato dal consuntivo 2019 (*ultimo rendiconto della gestione in corso approvato da parte del Consiglio Comunale con delibera n. 12 del 10/08/2020*) mentre lo schema di Rendiconto 2020 non è stato ancora approvato) ammonta complessivamente ad € 349.442,12 come da attestazione quivi riportata nella seguente tabella di riscontro:

spesa personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato - al lordo oneri riflessi ed al netto IRAP	<b>2019</b>
<b>Valore riscontrato</b>	€ 349.442,12

**CHE**, ex converso, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. b) del D.M. 17/03/2020 la media degli accertamenti di competenza riferiti alle ENTRATE CORRENTI relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2017-2018 e 2019) considerate al netto del fondo crediti di

dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2020 (ultima annualità considerata) risulta pari ad € 1.151.094,70 come dalla citata attestazione del responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, anch'essa qui riportata nella seguente tabella di riscontro:

<b>ENTRATE CORRENTI risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
	€ 1.345.754,62	€ 1.273.210,49	€ 1.112.973,91
<b>Valore medio riscontrato nel triennio</b>			<b>€ 1.243.979,68</b>
<b>FONDO CREDITI di dubbia esigibilità risultante dal bilancio di previsione 2019</b>			<b>€ 92.884,98</b>

**Valore di riferimento ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), del DM 17/03/2020 € 1.151.094,70**

**CHE**, pertanto, sulla base dell'applicazione puntuale dei criteri indicati dall'art. 2 del D.M. del 17/03/2020 il Comune di Floresta, espone, in base agli attuali dati disponibili, un rapporto tra spese personale ed entrate correnti pari al 30,36%;

**CHE** tale valore è quindi leggermente superiore a quello della Tabella 3 (29,5%) del D.M. Assunzioni sicchè il Comune di Floresta non può, in atto, che operare con meccanismi di turn-over pressoché totale al fine di ottenere il progressivo e consistente decremento della propria soglia percentuale con l'obiettivo di giungere, nel periodo 2021-2025 al di sotto della soglia-limite del 29,5% secondo le espresse prescrizioni ivi testualmente riportate all'art. 6, comma 1 del citato D.M.;

**CHE** già le previsioni di spesa di personale contenute nei dati istruttori del Consuntivo 2020 e per il corrente esercizio 2021 espongono un consistente miglioramento rispetto alla situazione precedente e ciò, ovviamente, in considerazione del numero della cessazione dal servizio (n° 1 dipendente di Cat. C5 cessato dal servizio in data 01/08/2019) già verificatasi e di quella ulteriore che si prevede di realizzare nel prossimo quinquennio 2021-2025;

**VISTA** l'allegata **scheda di analisi delle cessazioni del personale** per il periodo 2020-2025 che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale e dalla quale si evince e documenta che, nel corso del citato periodo, in aggiunta alla cessazione già intervenuta nel corso dell'anno 2019, si verificherà un'ulteriore cessazione dal servizio (complessivamente n° 2 unità a tempo pieno di Cat C5) che produrranno - a regime - un risparmio complessivo sul bilancio dell'Ente, rispetto ai dati registrati nel Consuntivo 2018, al lordo degli oneri riflessi, pari a complessivi **€ 73.750,69**;

**CHE** quindi, complessivamente, i risparmi lordi di spesa per le cessazioni dal servizio per l'intero periodo 2019-2025 che si sono già verificate e che ancora si realizzeranno nel Comune di Floresta proietterebbero nel medio periodo, il rapporto SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ad un valore medio stimabile attorno al 23,95% (€ 349.442,12 - € 73.750,69 = spesa personale finale € 275.691,43/€ 1.151.094,70 dato attuale del rapporto medio nel triennio delle Entrate correnti al netto FCDE) e, quindi, all'interno del valore-soglia previsto dalla tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020;

**CHE**, in linea previsionale, ed a livello parametrico e medio, per potersi mantenere all'interno del valore soglia del 29,5% la spesa annua di personale del Comune di Floresta dovrebbe attestarsi, alla fine del periodo considerato nel presente programma assunzionale, ad un livello non superiore ad € 340.000,00 circa considerati sempre al Lordo e con esclusione della sola IRAP.

**CHE** quindi, il margine utile per la programmazione assunzionale, tale da consentire cioè il completo allineamento, al 2025 rispetto al dato percentuale massimo del 29,5% tra spese di personale ed

entrate correnti, valutate come dato di proiezione tendenzialmente stabile, si aggira attorno a complessivi **€ 64.300,00 circa** (€ 340.000,00 - € 275.691,43);

CHE a fronte di detta disponibilità economica virtuale che in linea prospettica consente, in ogni caso, il rispetto del valore-soglia del 29,5% al 2025 secondo quanto prescritto dal D.M. 17/03/2020, è precisa intenzione del Comune di Floresta confermare la possibilità di utilizzo di detto margine assunzionale secondo le direttive fondamentali già approvate con la precedente deliberazione G.M. n° 150/2020 e, nello specifico, per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 1) **Reclutamento dall'esterno mediante concorsi per titoli ed esami - previa procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34/bis T.U.P.I. - di n° 1 unità di personale** - a tempo pieno o part-time (minimo a 24 ore settimanali - anche mediante reclutamento con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL.) per la copertura del posto di **Responsabile dell'Area Tecnica - Cat. D - profilo di Istruttore Direttivo Tecnico**;
- 2) **Reclutamento dall'esterno mediante concorsi per titoli ed - previa procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34/bis T.U.P.I. - di n° 1 unità di personale** - a tempo pieno o part-time (minimo a 24 ore settimanali - anche mediante reclutamento con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL.) per la copertura del posto di **Responsabile dell'Area Amministrativo-Finanziaria - Cat. D - profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile**;

CHE in relazione a ciascuna delle misure programmate si ritiene necessario esplicitare e documentare, soprattutto ai fini della dimostrazione della fattibilità e sostenibilità economica delle scelte indicate quanto segue:

\* \* \* \* \*

**Anno 2021**

**Nessuna assunzione prevista**

\* \* \* \* \*

**Anno 2022**

**ASSUNZIONI PER CONCORSO e/o selezione pubblica**

In coerenza con la cogenti necessità assunzionali e con le lacune organiche e seguendo, allo stato, un principio di opportuna prudenza oltre che di proporzionalità ed adeguatezza, si conferma la necessità di utilizzo della pur minimale capacità assunzionale per far fronte, in atto, alle emergenze maggiormente evidenti verificando, in via successiva l'effetto delle nuove politiche di reclutamento e programmando, di conseguenza, gli eventuali aggiustamenti correttivi o le opportune integrazioni.

Sotto tale profilo si ritiene di procedere in via immediata al reclutamento delle figure apicali che mancano soprattutto all'interno dell'Area Tecnica, oltre che nell'Area Economico-Finanziaria.

Che dette previsioni comportante la necessità del reclutamento per n° 2 unità di Cat. D - part-time (minimo al 66,66%) - sempre quale reclutamento dall'esterno, risultano, nel loro complesso, assolutamente sostenibili e sostanzialmente in linea con i parametri di cui al D.M. 17/03/2020 stante che la spesa prevista per detto potenziamento organico va quantificata nel modo seguente:

**NUOVE PREVISIONI**

Categorie di personale	fraz. utilizzo	<b>previsioni nuove assunzioni</b>	spesa unitaria media lorda per categoria	SPESA COMPLESSIVA LORDA
<b>Cat. D</b> (accesso dall'esterno)	66,66%	2	€ 21.815,75	€ 43.631,49

**€ 43.631,49**

*Totale complessivo*



**ovvero, per il caso di tempo pieno (36 ore settimanali)**

Categorie di personale	fraz. utilizzo	<b>previsioni nuove assunzioni</b>	spesa unitaria media lorda per categoria	SPESA COMPLESSIVA LORDA
<b>Cat. D</b> (accesso dall'esterno)	<i>Tempo pieno</i> (36 ore settimanali)	2	€ 33.054,16	€ 66.108,32

**€ 66.108,32**

*Totale complessivo*

**CHE**, a regime, dette previsioni porterebbero la spesa annua di personale, dal momento della loro completa attuazione, ad un livello costante pari a circa € 340.000,00 annui che, sempre in linea previsionale e teorica rispetta il limite del 29,5% rapportato alle entrate correnti e che costituisce il valore-soglia individuato dall'art. 4 del D.M. del 17/03/2020;

**CHE con l'attuazione delle superiori previsioni, dunque, il rapporto spesa personale/entrate correnti all'interno del Comune di Floresta si attesterebbe, da qui fino al 2025, anche nel caso di assunzione a tempo pieno, anziché a part-time, ad una percentuale pari al 29,50% circa, che rappresenta, in ogni caso, un valore pur sempre inferiore rispetto al valore soglia di rientro stabilito dalla Tab. 3 – art. 6 dello stesso D.M.;**

**CHE** pertanto, il percorso di graduale e parziale reintegrazione dei cessati per le sole figure assolutamente necessarie a garantire la funzionalità della struttura organizzativa dell'Ente soddisfa in pieno le prescrizioni ed i limiti stabiliti per gli Enti locali dall'art. 4, comma 2 del D.M. 17/03/2020 in forza del quale, "a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, (**in atto Floresta registra il dato addirittura inferiore rispetto al c.d valore-soglia del 29,5%**) fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica."

**CHE** infatti in presenza di ulteriori n° 2 cessazioni di unità di personale a tempo pieno intervenienti tra il 2019 ed il 2025, il Comune di Floresta, proprio per restare all'interno dei parametri e limiti stabiliti dalla legge provvederà soltanto alla reintegrazione dei cessati attuando un turn over pari al 100% e con la eventuale rifunzionalizzazione dall'interno con conseguente razionalizzazione e risparmio di spesa ed uniformando al massimo livello possibile le esigenze e necessità strutturali ed organizzative dell'Ente rispetto ai vincoli e limiti assunzionali stabiliti dalla legge;

**CHE** in ogni caso dette previsioni di carattere assolutamente minimalistico rispondono a bisogni essenziali ed a funzioni inderogabile dell'Ente sicché oltre il predetto limite le stesse appaiono sostanzialmente incompressibili (sulla possibilità di deroga per l'assunzione di unità di personale per servizi essenziali ed infungibili si veda, tra le altre: Delibera n. 48 del 17 febbraio 2016 della Corte dei conti Lombardia, oltre alla stessa [Corte dei Conti Sez. riunite in sede di Controllo delibera n° 46/2011](#));

**CHE nello stesso senso anche le superiori giurisdizioni di legittimità, anche in sede sovranazionale hanno costantemente riconosciuto che:** - "Le norme statali che fissano limiti di spesa per le regioni e gli enti locali, pur se riconosciute nell'ambito dei principi fondamentali di contenimento della finanza pubblica, "non possono comprimere diritti infungibili e funzioni fondamentali" e che, di certo, l'espletamento delle funzioni tecniche e contabili oltre che dei servizi amministrativi dell'Ente rappresenta un dato ineludibile per la stessa possibilità di giuridica e materiale esistenza della stessa struttura comunale e che, altrettanto fondamentali vengono

riconosciuti anche tutti i servizi legati all'istruzione pubblica ed assistenza scolastica (Corte Cost., sent. 370/2003, Corte Giustizia EU, decisione Omega 14 Ott 2004 – causa C-36/02)

**CHE** nel bilanciamento degli interessi in gioco, proprio l'obbligatorietà di tali servizi, da rendere sempre e comunque (sostenendone i relativi costi) ha fatto ritenere, per altro verso, in casi assolutamente analoghi, alla stessa Sezione Giurisdizionale della Corte dei Conti (C.C. Campania – dec. del 24 maggio 2013) l'aspetto economico finanziario come recessivo rispetto ai diritti fondamentali della persona;

**CHE in definitiva, in presenza di siffatte condizioni, a partire dall'annualità corrente e fino al 2025 l'Ente si troverà, pertanto, nel pieno rispetto del valore soglia previsto e disciplinato dall'art. 4, comma 1° del D.M. del 17/03/2020, che fa riferimento ai "Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (valore soglia del 29,5%) e – quindi – ed a maggior ragione, dalla Tabella 3 del presente articolo (valore soglia c.d. di rientro del 33,5%)**

**Tutto ciò dando comunque atto che eventuali esigenze di carattere transeunte od occasionale possono essere risolte anche mediante utilizzo di personale in convenzione che, com'è notorio, non rilevano quali nuove assunzioni e che quindi, anche per la corrente annualità o successivamente alla realizzazione delle superiori previsioni sarà possibile perpetuare ulteriormente gli attuali e/o analoghi rapporti di convenzione tra Enti ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22/01/2004 o attivarne di nuovi in relazione alle concrete necessità organizzative del Comune di Floresta;**

\* \* \* \* \*

## **Anni 2022-2023**

### **Ricontrattualizzazione degli attuali rapporti a part-time in presenza di lacune organiche e conclamate necessità di servizio**

Sempre nei limiti della D.O. e pur sempre nel rispetto dei parametri invalicabili di cui all'art. 243/quinquies del T.U.EE.LL. si conferma la necessità già enucleata nel corpo della precedente deliberazione G.M. n° 150/2020, di provvedere – nei limiti delle possibilità previste dallo stesso D.M. del 17/03/2020 - alla ricontrattualizzazione in aumento di specifiche posizioni di lavoro per le quali sussiste evidente lacuna organica all'interno degli Uffici e contestuale necessità organizzativa.

La predetta misura, entro determinati limiti e condizioni non rientra, a rigore tra le forme assunzionali nel senso che, in detti casi, per queste particolari tipologie di operazioni non è richiesta l'attivazione di procedure concorsuali bensì il solo provvedimento datoriale di modifica del contratto e purtuttavia, l'aumento della consistenza di utilizzo dei lavoratori part-time rientra a pieno titolo tra le attività oggetto di programmazione del fabbisogno e come tali, resta anch'essa assoggettata ai limiti e vincoli sul rispetto dei tetti e parametri di spesa previsti per le assunzioni.

Che alla luce del più recente orientamento giurisprudenziale maggioritario, anche da parte della Magistratura Contabile, l'applicabilità del disposto di cui all'art. 1, comma 101, della legge n. 244 del 2007 che richiede l'applicazione inderogabile delle procedure concorsuali, è limitata alla vera e propria trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, mentre ne rimane esclusa l'ipotesi dell'incremento delle ore lavorative;

- Richiamata, in particolare, su questo punto, la deliberazione n. 68/2017/PAR del 25/01/2017 della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione Siciliana che tra l'altro stabilisce: "Un mero aumento orario non integra", infatti, una "nuova assunzione", sicché "non fa scattare la soggezione ai limiti e divieti alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una manovra elusiva" (così anche Sez. Toscana, delib. n. 198/2011/PAR secondo la quale "in virtù della tassatività della previsione normativa, il semplice incremento orario (fino a 32 ore) che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione di cui all'art. 3, comma 101, della Legge 244/2007 e, quindi, non va considerato quale nuova assunzione)

- Che ancor più specificatamente, dello stesso avviso si è mostrata la stessa Corte dei Conti Sez. Campania, delib. n. 20/2014/PAR la quale, nel ribadire le argomentazioni già espresse da altre Sezioni regionali di controllo ha statuito che "un mero aumento orario non integra "una nuova

assunzione" e quindi non fa scattare l'assoggettamento a "limiti e divieti" alle stesse (SRC Sardegna n° 67/2012/PAR e SRC Lombardia n° 462/2012/PAR);

- Che sempre secondo il richiamato orientamento espresso da ultimo dalla stessa della stessa Corte Conti Sicilia "Resta fermo, peraltro, che la facoltà d'incremento delle prestazioni lavorative può essere legittimamente esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli e i limiti fissati dal legislatore e, comunque, con l'obbligo di includere nel computo della spesa del personale l'onere derivante dal maggior numero di ore da retribuire" (Corte Conti, Sezioni Riunite per la Reg. Siciliana, deliberazione n. 19/2012/SS.RR./PAR).

- che, nel caso di specie, sarà possibile prevedere l'integrazione oraria per il prossimo esercizio soltanto in correlazione con le verifiche circa la capacità residuale dell'ente e la sostenibilità della spesa per ciascuna delle seguenti unità di personale con contratto a tempo indeterminato e part-time e, comunque, fino ad un massimo ammissibile di 32 ore settimanali nei settori di attività in cui si manifestino maggiori necessità o carenze strutturali;

- che va in ogni caso considerata e valutata la circostanza che per la medesima finalità, ovvero ampliamenti orari o plus-orario ai lavoratori precari con contratto part-time a tempo determinato, nel corso del precedente triennio e fino a tutt'oggi, il Comune di Floresta ha via via erogato aliquote aggiuntive per integrazione oraria al personale assegnato presso i predetti uffici e posizioni di lavoro e ciò, si ribadisce, proprio per fare fronte ad esigenze di servizio improrogabili ed urgenti;

- che, si ribadisce, tale forma di ampliamento dell'utilizzo, qualora non eccedente il limite delle 32 ore (Corte Conti Sez. Toscana, delib. n. 198/2011/PAR ) non può essere in alcun modo equiparata a nuova assunzione e non risulta sottoposta ai limiti normativi in materia di finanza pubblica posti in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e 562, della legge n. 296/2006 e dei vincoli stabiliti in tema di contenimento della spesa del personale oltre a quelli ulteriori oggi imposti dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e dal correlativo D.M. del 17/03/2020;

\* \* \* \* \*

**DATO ATTO**, in via ulteriore, ed in termini di carattere generale, che ulteriore aumento delle facoltà assunzionali del Comune potrebbe in ogni caso venire in conseguenza delle possibili adesioni al sistema di pensionamento anticipato noti come "quota 100" ovvero, "opzione donna" anch'essi previsti nel predetto D.L. 4/2019 e s.m.i. che sono ancora vigenti almeno per la corrente annualità, sia pure soggetti a possibile revisione a breve termine;

**CHE** ai sensi del comma 6° del medesimo art. 3 del D.L. 90/2014 resta, invece, confermata la disciplina di favore per le assunzioni di personale appartenente alle **categorie protette**, ribadendo che i limiti di cui allo stesso art. 3, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

**CHE** per effetto dell'articolo 33, comma 1-bis, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'articolo 17, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8. **risulta abrogato, l'art. 1, comma 421 della Legge di stabilità 2015** (L. 23.12.2014 n° 190) che in combinato disposto con il successivo comma 424 della medesima legge obbligava i Comuni a destinare il budget assunzionale determinato dalle cessazioni di unità di personale di ruolo verificatesi negli anni 2014 e 2015, per la completa ricollocazione del personale soprannumerario delle ex Province;

**DATO ATTO, altresì**, ai sensi di quanto ulteriormente previsto dall'art. 4, comma 2°, del D.L. 78/2015 che questo Ente, alla data del 31 dicembre 2014 non utilizzava personale delle province in posizione di comando o distacco sicchè non risulta assoggettato al correlato obbligo di assorbimento del predetto personale all'interno dei propri ruoli;

**DATO ATTO che a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale 22 dicembre 2015 n° 272** l'utilizzo delle facoltà assunzionali da parte dei Comuni non è più subordinato all'osservanza dei termini previsti dall'indicatore dei tempi medi di pagamento;

**RICHIAMATO**, infine, l'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 7, comma 1, della legge 16 gennaio 2003, n. 3 e s.m.i.;

**RAVVISATA** la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, nell'ottica di:

- perseguire la migliore utilizzazione delle risorse umane quale applicazione del principio costituzionale del buon andamento della pubblica amministrazione;
- garantire il funzionamento delle attività istituzionali nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi generali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

**VISTA** la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, nonché il correlato piano occupazionale annuale 2021 qui vi compendiato, come emergente anche dai prospetti allegati, elaborati, sentiti i Responsabili delle singole Aree, a seguito di attenta analisi e valutazione:

- a) del fabbisogno connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali al fine di ottimizzare gli *standards* quali-quantitativi di erogazione degli stessi, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e con il sopravvenuto quadro normativo;

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

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

**CHE solo ove ciò occorra**, anche ai fini della completezza istruttoria della presente programmazione assunzionale, si procederà comunque ad acquisire da parte dei sindacati di categoria l'eventuale consenso alla deroga al limite massimo dei contratti part-time esistenti in dotazione organica e ciò in ossequio al disposto di cui all'art. 53 del CCNL del 21/05/2018;

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

**RITENUTO** pertanto per le suesposte motivazioni di programmare il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 con particolare riguardo alla valorizzazione del personale in servizio e stante l'attestazione in merito alla capacità assunzionale dell'Ente;

**DATO ATTO** che la presente programmazione dovrà, in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio delle possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearli ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spending review e di tagli alla spesa di personale;

**PRESO ATTO**, che - in ogni caso - la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "*Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7*

agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti Locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124 della Legge 30 dicembre 2018 n° 145, anche nel caso in cui comporti neri finanziari a carico dell'Ente utilizzatore”;

**VISTI:**

- il redigendo D.U.P. ed bilancio di previsione per l'anno 2021 e quello pluriennale 2021-2023;
- la certificazione resa dal Resp.le dell'Area Economico finanziaria in ordine al pareggio di bilancio per le annualità precedenti nonché al rispetto degli ulteriori vincoli in materia di spesa del personale anche per l'annualità corrente;

**RITENUTO**, pertanto, di approvare lo schema di Piano occupazionale per l'anno 2021 ed il contestuale schema di Piano triennale delle assunzioni 2021-2023 alla luce delle considerazioni sopra svolte dando atto che essi potranno essere rivisti in funzione di mutate esigenze organizzative dell'Ente nonché delle limitazioni e/o dei vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo in materia di personale;

**VISTI:**

- il T.U.EE.LL., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs.1 agosto 2011, n. 141;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- la legge 12 novembre 2011, n. 183;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- la L. n. 215/2013 di conversione del D.L. n.101/2013 e la Circolare DFP n° 5/2013;
- la L.R. 5/2014 (legge di stabilità regionale 2014) e la L.R. 3/2016 (Legge finanziaria regionale 2016);
- il D.L. 24 giugno 2014, n.90 ed il successivo D.L. 78/2015, nonché l'art. 1, comma 424, della Legge n° 190/2014 (Legge di stabilità nazionale 2015);
- Il D.Lgs. 25/05/2017 n° 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- L'art. 33 del D.L. 34/2019 ed il correlativo D.M. sui limiti assunzionali del 17/03/2020 pubblicato nelle GURS – Serie Generale, del 27/04/2020;
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

**SI PROPONE  
CHE IL COMMISSARIO STRAORDINARIO  
CON I POTERI DELLA GIUNTA MUNICIPALE DELIBERI**

*per le motivazioni esplicitate in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:*

1. - di approvare il Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023, ed il Piano annuale 2021 del **COMUNE di FLORESTA - DECLINATO COME IN PARTE NARRATIVA E CHE DEVE INTENDERSI QUI DI SEGUITO INTEGRALMENTE RIPORTATO E TRASCRITTO - unitamente alle allegate Tabelle dimostrative del rispetto dei limiti e della capacità assunzionali di questo Ente e di rientro nei valori soglia in correlazione al disposto del D.M. del 17/03/2020 pubblicato nella GURS del 27/04/2020;**

2. - di dare atto, per l'effetto, che la **dotazione organica** viene conseguentemente rideterminata mediante la previsione del possibile passaggio a part-time – minimo a 24 ore settimanali - dei posti apicali di Cat. D per l'Area Tecnica e l'Area Contabile che nella precedente dotazione erano

esclusivamente previsti a tempo pieno rimanendo ferme ed invariate, per il resto, le precedenti previsioni di cui alla deliberazione G.M. n° 150/2020;

3 - di dare atto, pertanto, che per effetto della sostanziale diminuzione programmata della consistenza del personale rispetto a quanto già contenuto nel precedente provvedimento di approvazione della dotazione organica risulta ovviamente soddisfatta la condizione di invarianza del complesso della spesa, secondo i principi stabiliti dal medesimo art. 6 del D.Lgs. 165/2001;

4. -di dare atto **che la presente proposta di programmazione risulta perfettamente compatibile con gli attuali limiti e vincoli finanziari, pur restando fermo, in ogni caso, che la concreta attuazione, della predetta programmazione resta, ovviamente, - ed in ogni momento subordinata alla effettiva verifica, a partire dall'annualità corrente, del rispetto dei parametri medi di spesa prescritti dall'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006, del Pareggio di Bilancio, e dell'art. 33 della Legge 34/2019 oltre che del relativo D.M. sui limiti assunzionali degli Enti Locali del 17/03/2020;**

5. - di dare atto, espressamente che la presente programmazione dovrà, in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio delle possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearli ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spending review e di tagli alla spesa di personale;

6. - di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di questo Ente;

7. - di autorizzare e confermare, in ogni caso, per l'annualità 2021 e seguenti nei limiti delle possibilità di bilancio e compatibilmente con i vincoli in materia di finanza pubblica, l'aumento delle ore di part-time ai lavoratori contrattisti o estensioni di utilizzo mediante integrazione oraria dei soggetti ASU, ove si manifestino esigenze di funzionalità ed efficienza dei servizi fondamentali dell'Ente;

8. - di fare ricorso, ove necessario, a forme contrattuali flessibili o l'attivazione di contratti di formazione e lavoro o di convenzioni di utilizzo ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 24/01/2004 e nel rispetto della normativa vigente, nonché, dei limiti di spesa previsti in materia con particolare riferimento alla necessità di funzionamento dei Servizi Tecnici oltre che di quelli Amministrativo-Contabili;

9. - di dare atto che

- il provvedimento di approvazione della presente proposta di deliberazione costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della programmazione di bilancio 2021-2023 e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo assetto delle relazioni Sindacali previsto dal CCNL del 21/05/2018 la stessa verrà comunque inviata, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di Comparto ed ai RSU presenti in azienda;
- quindi, ed in ogni caso, anche successivamente alla definizione del procedimento di approvazione della presente programmazione potranno essere apportate modifiche conseguenti anche a successivi momenti di confronto con le OO.SS. purché compatibili con i vincoli di spesa imposti dalle vigenti normative in materia di finanza pubblica e con le indicazioni programmatiche dell'amministrazione;
- comunque, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 l'efficacia definitiva del presente Piano attraverso la sua sussunzione all'interno del D.U.P e dello strumento contabile e di bilancio afferente al medesimo periodo, avverrà esclusivamente in conseguenza del rilascio del parere favorevole da parte dell'organo di revisione contabile, chiamato ad attestare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate in base a specifiche previsioni di legge;

10. - di riservarsi di modificare il presente atto in relazione a futuri mutamenti normativi, stante il quadro legislativo in evoluzione, o in ragione di diverse esigenze che dovessero eventualmente

sopravvenire anche in relazione alle possibili norme sul riassorbimento dell'eventuale personale eccedentario delle ex Province Regionali che dovrebbero essere emanate a breve dalla Regione Siciliana;

11. - di rinviare per tutto quanto non espressamente previsto nel presente atto alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali che disciplinano la materia ed al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, dando atto che è demandato al Responsabile dell'Area Amministrativa ogni atto e provvedimento di attuazione del presente deliberato.

12. - di dare mandato al Resp.le dell'Area Economico finanziaria di monitorare la spesa di personale;

13. - di dare mandato al Responsabile dell'Area Amministrativa di provvedere all'acquisizione - solo ove ciò sia necessario - da parte dei sindacati di categoria dell'accordo formale per la deroga al limite massimo dei contratti part-time esistenti in dotazione organica in ossequio al disposto di cui all'art. 53 del CCNL del 21/05/2018;

14. - dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva stante la sua propedeuticità rispetto alle procedure di approvazione del Bilancio di previsione dell'Ente;

15. - di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa - Ufficio personale - l'adozione di tutti gli atti consequenziali necessari per il perfezionamento delle suddette procedure e di trasmettere la deliberazione approvativa della programmazione 2021-2023 del fabbisogno di personale, unitamente al parere del Revisore dei Conti, entro trenta giorni dalla sua adozione, al Ministero dell'Economia e finanze ed al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, c. 69, legge 24 dicembre 2003, n. 350, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

16. - di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato sul sito all'Albo pretorio e nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ai sensi del d.lgs. 33/2013;

*Floresta*, lì 15/09/2021

Il responsabile dell'Istruttoria

F.to Santina Marzullo

Il Proponente

Commissario Straordinario

F.to *dr. Giuseppe TORRE*

Ai sensi dell'art. 53 della Legge n. 142/90, recepito dalla Legge Regionale n. 48/91 e ss. mm. ii;

**ESPRIMONO**

In ordine alla regolarità tecnica, parere

**FAVOREVOLE**

Lì 20/09/2021

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**F.to Santina Marzullo**

**FAVOREVOLE**

Lì **20/09/2021**

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

**F.to Rag. Maria Carmela Pedalina**

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Vista la proposta sopra citata;

Visti i pareri acquisiti ai sensi dell'art.53 n. 142/90, recepito dalla L.R. n.48/91;

Ritenuto di approvare e fare propria la proposta di delibera di cui sopra;

Visto il vigente O.A.EE.LL, così come modificato dalle LL.RR. n. 48/91 e n. 44/91;

**DELIBERA**

Di Approvare e fare propria la su indicata proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di Legge nel presente dispositivo, sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione.

**IL COMMISSARIO STRAORDINARIO**

Inoltre, ritenuto urgente provvedere in merito per le motivazioni in premessa del presente atto;

**DELIBERA**

Di Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva., ai sensi dell' art. 12, comma 2 della L. R. 3 dicembre 1991, n. 44.



La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

**IL COMMISSARIO**

**F.to Dott. Giuseppe Torre**

**Il Segretario Comunale**

**F.to Dott.ssa Chiara Morelli**

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

**A T T E S T A**

che la presente deliberazione in applicazione dall'art. 11 della L.R. 3 dicembre 1991, n 44, come modificato dall' art. 127, comma 1, della L.R. n. 17/2004;

X - E' stata pubblicata all' albo pretorio on line del Comune il giorno 22.09.2021 per rimanervi per quindici giorni consecutivi e quindi fino al 22.10.2021 con il nr. cron. 625

Dalla Residenza comunale, li \_\_\_\_\_

**Il Segretario Comunale**

**Dott.ssa Chiara Morelli**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

**X** - Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediata esecutiva ai sensi dell' art. 12 comma 2 della L:R. n. 44/91;

E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_, essendo decorsi giorni dieci consecutivi dall' inizio della pubblicazione.

Dalla Residenza comunale, li \_\_\_\_\_

Timbro

**Il Segretario Comunale**

---