



**COMUNE DI LONGI**  
**PROVINCIA DI MESSINA**  
**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA COMUNALE**  
**N. 76 Reg. DEL 27 GIUGNO 2023**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025.**

L'anno **DUEMILAVENTITRE** il giorno **VENTISETTE** del mese di **GIUGNO**, alle ore 11,55 e seguenti, si è riunita la Giunta Comunale, in presenza e per mezzo di un collegamento in videoconferenza, convocata nelle forme di legge e secondo le modalità di svolgimento delle sedute di Giunta Comunale in modalità telematiche e/o miste, disciplinate con la delibera di Giunta Comunale n. 39/2022.

<b>COMPONENTI DELLA GIUNTA COMUNALE</b>	<b>P R E S E N T I</b>	<b>A S S E N T I</b>
<b>1. FABIO Antonino - Sindaco</b>	<b>X</b>	
<b>2. CIRRINCIONE Fiorella - Vice Sindaco</b>	<b>X</b>	
<b>3. CALCO' Davide - Assessore</b>	<b>X</b>	
<b>4. FABIO Salvatore - Assessore</b>	<b>X</b>	
<b>5. MICELI Marco - Assessore</b>	<b>X</b>	

- ◆ Presiede, in presenza, il Sindaco **Geom. Antonino Fabio**.
- ◆ Partecipa, in presenza, il Segretario Comunale **Dott. Stefano Oriti**.
- ◆ Partecipano gli Assessori **Fiorella Cirrincione, Davide Calcò e Salvatore Fabio**, in presenza, nonché, in collegamento WhatsApp, l'Assessore **Marco Miceli**.
- ◆ Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato e di cui alla infra riportata proposta.
- ◆ Il Segretario Comunale attesta che la qualità del segnale di videocollegamento permette di udire e vedere in modo chiaro e distinto tutti i partecipanti.
- ◆ Il Presidente, constatata la partecipazione attiva di tutti i componenti e del Segretario, attesta che tutti i partecipanti alla Giunta hanno letto ed esaminato l'infra riportata proposta. Indi dichiara aperta la discussione.

## LA GIUNTA COMUNALE

- **Vista** l'allegata proposta di deliberazione **n. 68 del 31 Maggio 2023**;
- **Considerato** che la proposta è corredata dai pareri prescritti dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11.12.1991 n. 48, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n. 30, e dall'articolo 49 del T.U.EE.LL., D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- **Ritenuta** la stessa meritevole di approvazione;
- **Visto** l'O.A.EE.LL. della Regione Siciliana;

**Con votazione unanime, legalmente espressa e verificata dal Presidente,**

### DELIBERA

- 1) Di approvare la proposta di cui in premessa che unitamente ai pareri su di essa apposti fa parte integrante del presente provvedimento.**
- 2) Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente immediatamente esecutiva.**

In ordine alla presente deliberazione, avvenuta la relativa approvazione, la Giunta Comunale rileva quanto segue:

*“Visto che il Responsabile dell'ufficio personale rileva che il Comune di Longi non rientra tra i Comuni virtuosi giusta attestazione del Responsabile dell'ufficio economico-finanziario;*

*Visto il parere dell'Organo di revisione il quale attesta che il valore previsto dalla tabella 3 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020 risulta superiore.*

*La Giunta Comunale approva la presente proposta dando direttive all'Ufficio personale di rivedere ed eventualmente ridurre la spesa del personale, di prevedere anche un'eventuale convenzione con altri Comuni per la gestione dell'ufficio di Segretario comunale, al fine del raggiungimento della soglia prevista dal decreto ministeriale sopracitato”.*



# COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

## AREA AMMINISTRATIVA

Servizio gestione del personale

### PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.C.

PROPOSTA REGISTRO  
AREA AMMINISTRATIVA

N° 10 /2023

del 25.04.2023



PROPOSTA REGISTRO

GENERALE N° 68 /2023

del 31.05.2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
2023/2025.

### IL VICE SINDACO

**RILEVATO** preliminarmente che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (*"Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali"*, c.d. TUEL) e dal D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (*"Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"*, c.d. TUIPI), attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e dei fabbisogni di personale;
- l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è sancito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come anche aggiornato con D. Lgs. n. 75/2017;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'Ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità, dell'azione amministrativa, nonché strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire - come corollario del generale vincolo teleologico del perseguimento del pubblico interesse - il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

**PREMESSO** che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, testualmente recita: *"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”;*

- a norma dell’art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 (c.d. TUEL) gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l’art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente Testo Unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”;*
- ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l’anno 2002), a decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano 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.;
- a norma dell’art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, e all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell’elenco *i* allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l’art. 1, commi 557, 557 *quater* e 562, della legge 296/2006 (c.d. finanziaria 2007) dispone che:  
*“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi a rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale (...)*  
*557 quater. 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 2011/2013 precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.*  
*562. 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 (...)”;*
- secondo l’art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, *“il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell’ente”.*

#### **RICHIAMATI, in particolare:**

- l’art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (c.d. TUIPI), a tenore del quale: *“Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l’articolo 33. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all’articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;*
- l’art. 6 *ter*, D. Lgs. 165/2001: *“Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell’articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi*

*profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti (...) Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. (...) Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni (...)*”.

**CONSIDERATO** che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*”, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione, in attuazione delle disposizioni legislative sopra richiamate.

**EVIDENZIATO** che:

- dalle citate linee di indirizzo si desume che le stesse definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e da altre norme specifiche vigenti. Esse superano il tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal d.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali: le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.
- Queste linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni. Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

**RICHIAMATI**, al riguardo, gli orientamenti della Corte dei Conti per cui il tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti al patto di stabilità si identifica con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013; le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2, comma 2.1, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs. 75/2017, affermando che “la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile (...) e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”. Il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

**RILEVATO** che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede l'obbligo, da parte delle Pubbliche Amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eventuali eccedenze di personale, quale condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

**DATO ATTO** che, con la deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 02 Febbraio 2023, avente ad oggetto “*Ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D. Lgs. 165/2001 – anno 2023*”, sulla scorta delle attestazioni dei Responsabili di Area (agli atti d'ufficio), si deliberava, tra l'altro, di dare atto che il

Comune di Longi non ha personale in soprannumero, né eccedenze e/o esubero di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

**CONSIDERATO** che, per quanto concerne le assunzioni ai sensi della L. 68/1999, le ultime valutazioni e le scelte operative effettuate dall'Ente si sono basate sulla lettura e sulle interpretazioni delle norme e degli orientamenti applicativi del settore: di conseguenza, dato il ridotto numero di dipendenti (al netto delle categorie escluse) e di ore di lavoro, non sarebbe emerso un obbligo assunzionale di categorie protette da parte del Comune di Longi.

**VISTO** il CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, che prevede un sistema di classificazione articolato in quattro Aree, rispettivamente: *Area degli Operatori; Area degli Operatori esperti; Area degli Istruttori; Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione*; con contestuale automatico reinquadramento del personale in servizio secondo quanto previsto dalla Tabella B di trasposizione nel sistema di classificazione, allegata al CCNL.

**DATO ATTO:**

che con decorrenza:

01.03.2022 n. 1 unità di personale Cat. C – posizione economica C4 è stata collocata in quiescenza (ultimo giorno lavorativo 28.02.2022);

01.11.2022 n. 1 unità di personale Cat. C – posizione economica C2 è stata collocata in quiescenza (ultimo giorno lavorativo 31.10.2022);

01.02.2023 n. 1 unità di personale Cat. B – posizione economica B2 è stata collocata in quiescenza (ultimo giorno lavorativo 31.01.2023);

L'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA RISULTA LA SEGUENTE:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
A	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0
B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	2	4
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	19	19
TOTALE		2	21	23

**RICHIAMATO**, poi, il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, convertito con legge n. 58 del 28/06/2019 (decreto crescita), e in particolare l'art. 33, comma 2, in cui si prevede che: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato - città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore.*

**VISTO** il successivo D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* e, in particolare, l'articolo 1, comma 1, ove si

legge: “Il presente decreto è finalizzato, 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, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia”.

**ACCERTATO che**, con note prot. n. 1770 dell'8.03.2023 (che sub A si allega) e n. 2222 del 29.03.2023 agli atti d'Ufficio, la Responsabile dell'Area Economico Finanziaria con riferimento al predetto rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in raffronto al valore soglia della “tabella 3” di cui al D.M. del 17 marzo 2020, ha attestato che il rapporto tra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (annualità 2019-2020-2021), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, è pari al 42,46%, percentuale quindi superiore rispetto al valore soglia di riferimento, che è pari al 32.60%.

**RICHIAMATA**, altresì, l'attestazione resa da parte della Responsabile dell'Area Economico Finanziaria in ordine al rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, trasmessa da ultimo con nota prot. n. 2512 del 13.04.2023 (che si allega SUB B), e che si riporta integralmente:

- 1) “le capacità assunzionali del Comune per l'anno 2023 per cessazioni 2022 calcolate in base a quanto disposto dal D.L. 90/2014 e ss.mm.ii sono le seguenti”:

**“capacità assunzionali del Comune per l'anno 2023 per cessazioni 2022”**

CAT.	Personale cessato	Data cessazione	Costo spesa annua	Percentuale	Risorsa assunzionale
C2	n.1-	31/10/2022	€. 32.740,00	100%	€. 32.740,00
C4	n.1-	28/02/2022	€. 33.707,00	100%	€. 33.707,00

- 2) “il parametro **attuale** dell'Ente di cui alla tabella 3 del DM del 17 Marzo 2020 è pari al 42,46% rispetto al valore soglia, di cui alla tabella ALL. A”;
- 3) “il costo **attuale** della dotazione organica è pari a € 514.862,00”;
- 4) “il valore di cui al superiore punto n. 3 **non supera** il limite finanziario potenziale della dotazione organica degli enti locali che è data dalla media della spesa di personale sostenuta dell'Ente nel triennio 2011-2013, essendo pari ad € 829.736,52”;
- 5) “l'Ente è **in regola** con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;
- 6) “il limite della la spesa determinato per lavoro flessibile dell'anno 2009 **non è stato superato** nell'anno 2022, così come si prevede non venga superato nell'anno 2023”;
- 7) “il Comune **ha attivato** la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014”;
- 8) “l'Ente **non versa** né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D. Lgs. n. 267/2000”;
- 9) “ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016, **si è proceduto** alla trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti e nei termini previsti dalla citata disposizione”;
- 10) “l'ente nell'anno 2022 **ha rispettato** i vincoli di finanza pubblica (equilibri di bilancio) di cui all'art. 1 cc. da 819 a 826 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019), secondo i quali gli enti si considereranno “in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo”, desunto “dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto”, allegato 10 al D.Lgs. 118/2011 (co. 821)”.

**RITENUTO** doversi procedere alla nuova programmazione del fabbisogno di personale;

**DATO ATTO** che:

- per il Comune di Longi sono state stanziati dal D.P.C.M. 30 dicembre 2022, in GURI del 20 febbraio 2023, risorse finanziarie al fine di procedere ad assunzioni, a tempo determinato, di unità di esperte professionalità per la gestione dei progetti PNRR, di cui l'Ente è attuatore, ai sensi dell'art. 31 *bis* del D.L. 152/2021;
- l'esigenza assunzionale manifestata da parte dell'Ente, in fase di richiesta, riguardava due profili professionali, entrambi di categoria D: un *Ingegnere civile* e un *Esperto in contabilità pubblica e rendicontazione dei fondi europei*;
- al ricorrere dei presupposti di azione e nel rispetto della normativa di interesse e degli indirizzi di settore, il Comune potrà procedere, nel corso dell'anno 2023, all'assunzione dei predetti profili.

**RITENUTO**, così, di dover procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025, così risultante:

anno 2023 – assunzioni ai sensi dell'art. 31 *bis* del D.L. 152/2021, secondo quanto rappresentato nel punto precedente;  
anno 2024 – nessuna assunzione;  
anno 2025 – nessuna assunzione.

**CONSIDERATO**, inoltre, che:

- i riferimenti normativi in materia, oggi, devono coordinarsi con quanto previsto anche dal D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, che richiama l'art. 6, comma 1, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, per quanto concerne i programmi e i piani che confluiscono nelle apposite sezioni del nuovo Piano integrato di attività e organizzazione (c.d. "PIAO");
- il Decreto 30 giugno 2022, n. 132, "*Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*", all'art. 1, comma 2, recita: "*Al fine di adeguare il Piano integrato di attività e organizzazione alle esigenze delle diverse pubbliche amministrazioni, il presente decreto definisce, altresì, le modalità semplificate per l'adozione dello stesso da parte delle pubbliche amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*";
- l'art. 7 dello stesso decreto (*Redazione del Piano integrato di attività e organizzazione*) stabilisce che "*ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data (...)*";
- l'art. 8, commi 1 e 2, del surriferito Decreto prevede che "*Il Piano integrato di attività e organizzazione, elaborato ai sensi del presente decreto, assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'art. 7, comma 1, del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci*";
- il Ministro dell'Interno, con proprio decreto in data 13 dicembre 2022, ha disposto il differimento del termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 da parte degli enti locali al 31 marzo 2023, ai sensi dell'art. 151, comma 1, del TUEL, e, successivamente, il comma 775 dell'articolo 1 della legge n. 197/2022, pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 303 del 29/12/2022 Supplemento Ordinario n. 43, ha previsto, tra l'altro, che il termine per l'approvazione del bilancio di previsione per il 2023 venisse differito al 30 aprile 2023; da ultimo, il predetto termine è stato differito con D.M. del 19.04.2023 al 31.05.2023.

**DATO ATTO**, al tempo stesso, che il Documento Unico di Programmazione (DUP) di cui all'art. 170 del D. Lgs. n. 267/2000 – documento di apertura del ciclo della programmazione e cronologicamente e logicamente antecedente rispetto all'approvazione del bilancio di previsione –, secondo l'allegato 4/1 al D. Lgs. 118/2011 (dedicato al principio contabile applicato della Programmazione), prevede tra i contenuti minimi della sezione operativa (SeO) la "*programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale*".

**VISTA**, a tal riguardo, anche la FAQ n. 51 della Commissione “Arconet” del 16/02/2023, secondo cui “Il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), previsto dall’articolo 6 del decreto-legge n. 80/2021, è uno strumento di programmazione adottato al termine del ciclo della programmazione finanziaria previsto dall’allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011. (...) Ciò premesso, nel corso di ciascun esercizio, gli enti locali avviano il ciclo della programmazione relativo al triennio successivo, approvando il DUP, la nota di aggiornamento al DUP, il bilancio di previsione e il PEG. In coerenza con il quadro finanziario definito da tali documenti, per ciascun triennio di programmazione, il PIAO è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di rinvio del termine di approvazione del bilancio di previsione, entro i 30 giorni successivi all’approvazione di tale documento contabile (...)”.

**APPURATO** che, in conseguenza di quanto rappresentato e conformemente al quadro normativo vigente, l’adottando Piano triennale del Fabbisogno di personale costituirà, dapprima, necessario allegato al Documento unico di programmazione e, successivamente, sarà riproposto nel PIAO, confluendo nell’apposita sezione.

**DATO ATTO** che, in conformità alle disposizioni legislative menzionate, la presente proposta, per la sua approvazione da parte della Giunta Comunale, dovrà essere corredata del prescritto parere del Revisore dei Conti.

**VISTI:**

- il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii;
- il d.lgs. n.267/2000 e ss.mm.ii;
- tutta la normativa in premessa ripercorsa;
- l’O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il Vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi.

**PROPONE**

**1. DI DARE ATTO:**

- che le premesse del presente provvedimento costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo, intendendosi qui tutte riportate e trascritte.
- che il Comune di Longi, secondo quanto attestato dalla Responsabile dell’Area Economico - Finanziaria con note prot. n. 1770 dell’8.03.2023 (che sub A si allega) e n. 2222 del 29.03.2023 agli atti d’ufficio, non rispetta i parametri di virtuosità di cui all’art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e al relativo D.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un rapporto spese di personale /media entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (annualità 2019-2020-2021) pari al 42,46%, quindi superiore rispetto al valore soglia di riferimento, che è pari al 32.60%, per cui l’ente deve essere classificato come comune “non virtuoso”.
- CHE L’ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA RISULTA:

PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	FULL-TIME	PART-TIME	TOTALE
A	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0
B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2	2	4
C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	0	19	19
TOTALE		2	21	23

- Del rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale, giusta nota prot. n. 2542 del 13.04.2023, della Responsabile dell’Area Economico Finanziaria (che si allega SUB B, per farne parte integrante del presente atto).

2. **DI DARE ATTO** che:
  - per il Comune di Longi sono state stanziare dal D.P.C.M. 30 dicembre 2022, in GURI del 20 febbraio 2023, risorse finanziarie al fine di procedere ad assunzioni, a tempo determinato, di unità di esperte professionalità per la gestione dei progetti PNRR, di cui l'Ente è attuatore, ai sensi dell'art. 31 *bis* del D.L. 152/2021;
  - l'esigenza assunzionale manifestata da parte dell'Ente, in fase di richiesta, riguardava due profili professionali, entrambi di categoria D: un *Ingegnere civile* e un *Esperto in contabilità pubblica e rendicontazione dei fondi europei*;
  - al ricorrere dei presupposti di azione e nel rispetto della normativa di interesse e degli indirizzi di settore, il Comune potrà procedere, nel corso dell'anno 2023, all'assunzione dei predetti profili.
3. **DI APPROVARE**, pertanto, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025, così risultante:
  - anno 2023 – assunzioni ai sensi dell'art. 31 *bis* del D.L. 152/2021, secondo quanto rappresentato nel punto precedente;
  - anno 2024 – nessuna assunzione;
  - anno 2025 – nessuna assunzione.
4. **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, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della normativa di riferimento.
5. **DI DEMANDARE** alla Responsabile dell'Area Amministrativa e alla Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, ad ognuno per quanto di competenza, l'adozione di ogni adempimento consequenziale al presente atto.
6. **DI TRASMETTERE** la proposta di deliberazione al Revisore unico dei conti per il parere di competenza, ai sensi dei richiamati riferimenti legislativi.
7. **DI TRASMETTERE** l'adottando provvedimento alle organizzazioni sindacali ai fini dell'informazione ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 16.11.2022; nonché alle RR.SS.UU..
8. **DI PROVVEDERE** ai consequenziali provvedimenti di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs n. 165 del 2001 entro 30 giorni dalla adozione dell'atto.
9. **DI DARE ATTO** che l'adottando Piano triennale del Fabbisogno di personale costituirà, dapprima, necessario allegato al Documento unico di programmazione e, successivamente, sarà riproposto nel PIAO, confluendo nell'apposita sezione.
10. **DI DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91, in modo da consentire il celere svolgimento della fase istruttoria preliminare all'approvazione dei necessari atti di programmazione da parte degli Organi competenti.



IL PROPONENTE  
IL VICE SINDACO  
Dott.ssa Fiorella Cirrincione



# COMUNE DI LONGI

Città Metropolitana di Messina

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Tel. 0941/485040

Pec: [protocollo@pec.comunelongi.it](mailto:protocollo@pec.comunelongi.it)

## IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA

**Oggetto: Attestazione del parametro di cui alla tabella 3 previsti dal D.M. 17/03/2020.  
Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 .**

**La sottoscritta Pidala' Gabriella in qualita' di Responsabile Dell'Area Economico Finanziaria dell'Ente,**

**Visti gli atti d'ufficio**

### ATTESTA

Che dalla verifica dei dati contabili, in riferimento alla tabella 3 di cui al D.M. 17/03/2020, dal rapporto tra la spesa di personale come da ultimo rendiconto approvato dell'anno 2021 e le entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dell'anno 2019-2020-2021, la percentuale propria dell'Ente e' pari al 42,46 %, rispetto al valore soglia di riferimento, di cui alla tabella 3, del D.M. 17/03/2020, che e' pari al 32,60%



IL RESPONSABILE DELL'AREA  
ECONOMICO FINANZIARIA  
Gabriella RIDALA'

*Gabriella Ridala'*



<b>COMUNE DI LONGI</b>	
Via Roma, 2 - 98070 LONGI ( ME ) Tel.0941 485040 Fax 0941 485401	
Cod. Fiscale: 84004070839 Partita IVA: 02810650834	
E mail: protocollo@comunelongi.it ;	
Pec: Protocollo@pec.comunelongi.it	

**AREA ECONOMICO FINANZIARIA**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025 – Attestazione rispetto limiti di spesa del personale.**

La sottoscritta Pidala' Gabriella in qualità di Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, titolare di P.O., giusta Determina Sindacale n° 12 del 15/12/2022, in riscontro alla Sua richiesta prot. n° 2304 del 03/04/2023, attesta che:

- 1) le capacità assunzionali del Comune per l'anno 2023 (per cessazioni 2022) calcolate in base a quanto disposto dal D.L. 90/2014 e ss.mm.ii sono le seguenti:

• **Capacità assunzionali 2023 per cessazioni 2022**

CAT.	Personale cessato	Data cessazione	Costo spesa annua	Percentuale	Risorsa assunzionale
C2	n.1-	31/10/2022	€. 32.740,00	100%	€. 32.740,00
C4	n.1	28/02/2022	€. 33.707,00	100%	€. 33.707,00

- 2) Il parametro attuale dell'Ente di cui alla tabella 3 del DM del 17/03/2020 e' pari al 42,46% rispetto al valore soglia che e' pari al 32,60%, cosi' come da tabella allegata alla presente;
- 3) il costo attuale della dotazione organica è pari ad €. 514.862,00;
- 4) il valore di cui al punto n. 3 non supera il limite finanziario potenziale della dotazione organica degli enti locali che è data dalla media della spesa di personale sostenuta dell'Ente nel triennio 2011-2013, essendo pari ad €. 829.736,52;
- 5) questo Ente è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- 6) il limite della spesa determinata per lavoro flessibile dell'anno 2009 non è stato superato nell'anno 2022, così come si prevede che non venga superato nell'anno 2023;
- 7) Il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- 8) l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D. Lgs. n. 267/2000;
- 9) Ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 si è proceduto alla trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti e nei termini previsti dalla citata disposizione;
- 10) l'Ente nell'anno 2022 ha rispettato i vincoli di finanza pubblica (equilibri di bilancio) di cui all'art. 1 cc. da 819 a 826 della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di bilancio 2019), secondo i quali gli enti si considereranno "in equilibrio in presenza di un risultato di competenza non negativo", desunto "dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto", allegato 10 al D.Lgs. 118/2011 (co. 821).

Longi, 12/04/2023

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
ECONOMICO FINANZIARIA

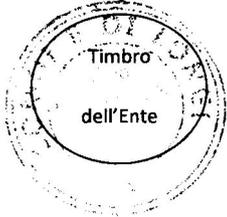
Rag. Gabriella PIDALA'

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.C., RESI AI SENSI DELL'ART. 12 DELLA LEGGE REGIONALE 23 DICEMBRE 2000, N. 30 E DELL'ART. 49 DEL T.U. EE.LL. N. 267/2000 E SS.MM.II.

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA

Esprime "PARERE FAVOREVOLE" in ordine alla regolarità TECNICA.

Longi, 26 04 2023



**IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA**

Maria Galati

Maria Galati

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

1) - Ai sensi dell'articolo 12 della legge regionale 23 dicembre 2000, n. 30 e dell'articolo 49 del T.U. EE.LL. n. 267/2000 e s.m.i. per quanto concerne la regolarità contabile, si esprime PARERE FAVOREVOLE.

Longi, li 20/09/2023

**IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**

Rag. Gabriella Pidalà



Gabriella Pidalà

2) - Ai sensi del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e del vigente regolamento di contabilità si attesta la copertura finanziaria nel bilancio di previsione esercizio finanziario \_\_\_\_\_.

CAPITOLO	
n. _____	
<input type="checkbox"/> Competenza	Impegno n° _____ / _____ per €. _____
<input type="checkbox"/> Residui _____	

Longi, li \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**

(Rag. Gabriella Pidalà)

\_\_\_\_\_

3) - Per il superiore intervento risulta valido ed effettivo l'equilibrio finanziario fra entrate accertate ed uscite impegnate e l'impegno di spesa risulta regolarmente prenotato.

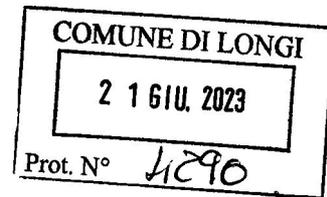
Longi, li \_\_\_\_\_

**IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**

(Rag. Gabriella Pidalà)

\_\_\_\_\_

ALLEGATO ALLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 75  
DEL 27-06-2023 DALLE ORE 11,55 E SEGUENTI.



## COMUNE DI LONGI

### Città Metropolitana di Messina

Verbale n.61 del 21/06/2023

**Oggetto: Parere dell'organo di revisione sul Piano Triennale Fabbisogno Personale 2023/2025.**

**VISTA** proposta di deliberazione n.68/2023 del Registro Generale del 31/05/2023 con la quale si intende approvare il Piano Triennale dei Fabbisogno del Personale 2023 /2025;

#### **VISTO**

L'art.4 Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n,108 del 27/04/2020 , che in attuazione dell'art.33 comma 2 del D.L.34/2019 individua i valori di soglia di massima, per fascia demografica, tra il rapporto della spesa del personale, e le entrate correnti secondo le definizioni dell'art.2 dello stesso provvedimento;

#### **VISTA**

La Circolare Ministeriale del 13 maggio 2020 che fornisce le indicazioni operative sull'applicazione delle norme in materia di assunzioni di personale da parte degli Enti Locali;

#### **CONSIDERATO**

che il Comune di Longi, sulla base della attestazione prodotta dalla responsabile dell'area economico finanziaria, allegata alla proposta di deliberazione, evidenzia che il rapporto della spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2021) al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e le entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE si attesta ad un valore di soglia del 42,46% e risulta superiore al valore di soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 dell'art.6 del DM 17/03/2020.

Il Comune di Longi, avendo accertato il superamento della soglia **dovrà obbligatoriamente adottare piani annuali gradualmente di riduzione di spesa** fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore di soglia, (32.60% Tab-3) anche applicando un turn-over inferiore al 100%;

#### **VISTA**

La deliberazione 89/2023/PAR della Corte di Conti Sezione Controllo per la Regione Siciliana la quale con riferimento i comuni con elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti collocati al di sopra del valore soglia, ai

quali è fatto obbligo di attuare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento per predetto valore nel 2025. Indicando il percorso che L'ente, ai fini degli obiettivi di rientro, può far leva sull'incremento delle entrate correnti oppure sulla riduzione della spesa per il personale o agire contemporaneamente su entrambi gli aspetti. Applicando un turn-over inferiore al 100% nelle ipotesi di cessazione del personale o in caso di mancato raggiungimento della soglia obiettivo entro il 2025 con un turn-over al 30%.

Su tale quadro normativo si innesta il contenuto dell'art.57 comma 3 septies del D.L. 14/08/2020 N.104 (Decreto Agosto) convertito con modificazioni dalla Legge 13/10/2020 n.126 che così dispone;

*a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni effettuate in data successiva alla data di entrate in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse **non rilevano** ai fini della verifica del rispetto del valore di soglia di cui ai commi 1-1bis e 2 dell'art.33 D.L.30/04/2019 n.34 convertito con modificazioni dalla Legge 28/06/2019 N.58.*

#### **CONSIDERATO CHE**

Dall'esame della documentazione si evince, segnatamente, l'intenzione dell'Ente di procedere nel corso dell'anno 2023 all'assunzione di due profili professionali entrambi di categoria "D" (un ingegnere civile ed un esperto in contabilità pubblica e rendicontazione dei fondi europei).

Tali assunzioni saranno a tempo determinato e sono state finanziate da fondi ricevuti per la gestione di progetti PNRR di cui l'Ente è attuatore.

Al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1 dell'art.31/bis, introduce importanti deroghe agli ordinari vincoli di carattere ordinamentale che di carattere finanziario in materia di assunzioni di personale, per i comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi;

nello specifico l'art.31/bis comma 1 del D.L 152/2021 recita;..

Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto.

Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di «scavalco condiviso» previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali,

non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

#### **ACCERTATO**

- 1) che nella proposta di deliberazione non sono state programmate per l'anno 2023/2024 e 2025 spese per personale in aggiunta alla dotazione organica; ad eccezione delle assunzioni previste per progetti del PNRR;
- 2) che già nel l'esercizio 2022 sono state previste cessazioni dal servizio, con una riduzione di spesa stimata in € 66.447,00, rispetto ai dati registrati a consuntivo 2021. e che non sono previste nuove previsioni di spesa, a partire dall'esercizio finanziario 2023 nella prospettiva di conseguire entro l'anno 2025 valore di soglia corrispondente alla fascia demografica di pertinenza;

#### **CONSIDERATO**

che risultano allegati del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale valevole per il triennio 2023-2025;

**ALLEGATO SUB-A)** rappresentazione e calcolo della soglia di riferimento sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (2021) e le entrate correnti dell'ultimo triennio al netto del FCDE;

**Allegato SUB-B)** dove la Responsabile dell'Area Economico Finanziaria **ATTESTA:**

- 1) Le capacità assunzionali del Comune per l'anno 2023 calcolate ai sensi del D.L.90/2014 nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile ai fini della determinazione della capacità assunzionale per ciascuna annualità sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo tour-over;
- 2) Costo delle dotazione organica pari ad € 514.862,00
- 3) Il rispetto del vincolo della spesa di personale ai sensi dell'art.1 comma 557 quater Legge 296/2006 ( Spesa media triennio 2011/2013;
- 4) Il mancato superamento sia per l'anno 2022 e 2023 ( limite spesa lavoro flessibile anno riferimento 2009)
- 5) Attivazione piattaforma telematica certificazione dei crediti art.27 D.L. n.66/2014;
- 6) La non sussistenza nell'Ente di situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 Dlgs 267/2000 ne procedure di riequilibrio finanziario pluriennale art.243/bis D.lgs 267/2000;
- 7) Trasmissione al BDAP dati richiesti della normativa vigente;
- 8) Rispetto per l'anno 2022 vincoli di finanza pubblica.

**DATO ALTRESI ATTO** che la programmazione del fabbisogno del Personale è pienamente rispondente all'assetto organizzativo e si ritiene necessaria per il funzionamento delle funzioni e dei servizi dell'Ente, assicura l'impiego ottimale delle risorse pubbliche ed è l'espressione dell'attenta valutazione in merito alle possibili misure di razionalizzazione effettivamente attuabili ad oggi presso l'Ente;

che il piano triennale del fabbisogno del personale sarà parte integrante del DUP nel quale sono operate le scelte politiche sulla individuazione dei servizi che si intendono potenziare con le assunzioni e costituisce poi, anche presupposto per la predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazioni (PIAO).

#### **ATTESO**

Che l'organo di revisione ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001 n.448 deve accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati nel rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art.39 della Legge 27/12/1997 n.449 e s.m.i;

#### **RILEVATO**

Che l'art.33 del D.lgs n.165/2001 prevede l'obbligo da parte delle Pubbliche amministrazioni, di procedere annualmente alla verifica delle eventuali eccedenze di personale, quale condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

#### **VISTI**

La delibera di Giunta Comunale n.13 del 02/02/2023 avente per oggetto la "ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023" dove i responsabili di Area –Titolari di P.O organizzati secondo la vigente macrostruttura dell'Ente e con riferimento alle funzioni nella medesima individuate, agli obiettivi assegnati ed ai servizi annessi hanno attestato l'assenza di eccedenze di unità nell'ambito di ciascuna delle strutture degli stessi dirette;

Il parere di regolarità contabile rilasciato dalla Responsabile dei servizi competenti sulla proposta di deliberazione;

Il revisore

#### **ESPRIME**

**PARERE FAVOREVOLE** sulla proposta triennale del fabbisogno di Personale 2023/2025.

Si raccomanda che nel corso dell'attuazione dell'intero piano occupazionale vengano fatte preventivamente tutte le verifiche necessarie, attraverso il monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale con l'adozione, ove dovuti, degli eventuali correttivi introdotti sia dalle modifiche della normativa in materia di personale che di vincoli di bilancio,

Longi 21 Giugno 2023

**L'ORGANO DI REVISIONE**

Rag. Salvatore Battaglia

Firmato digitalmente.

**PROPOSTA N. 68 del 31.05.2023**

Letto, approvato e sottoscritto.

**IL PRESIDENTE**  
*Geom. Antonino Cobio*

**L'Assessore Anziano**  
*Dott.ssa Cirrincione Fiorella*

**Il Segretario Comunale**  
*Dott. Stefano Oriti*

\*\*\*\*\*  
 La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'articolo 12, comma 2°, della Legge Regionale 3.12.1991, n. 44.

Longi, li 27/06/2023 Il Segretario Comunale - *Dott. Stefano Oriti*

\*\*\*\*\*  
 La presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_ ai sensi dell'Art. 12 comma 1 Legge Regionale 3 dicembre 1991 n. 44, in quanto decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'Albo On-line del sito istituzionale dell'Ente.

Longi, \_\_\_\_\_ Il Segretario Comunale - *Dott. Stefano Oriti* \_\_\_\_\_

**PUBBLICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO**

Il sottoscritto Segretario Comunale dispone che la presente deliberazione della Giunta Comunale sarà pubblicata all'Albo *on line* del sito istituzionale dell'Ente per 15 giorni consecutivi, a far data dal 29/06/2023.

Longi, li 27/06/2023

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

*Dott. Stefano Oriti*  
*Stefano Oriti*

Si attesta che la presente deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari con nota Prot. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_.

**IL RESPONSABILE  
DELL'AREA AMMINISTRATIVA**  
*Maria Galati*

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del responsabile delle Pubblicazioni,

**CERTIFICA**

che la presente deliberazione – ai sensi dell'art. 11, comma 1, della L.R. n. 44/1991 – è stata pubblicata all'Albo *on line* del sito istituzionale dell'Ente per 15 giorni consecutivi, dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_, e che non sono stati presentati reclami o osservazioni.

Longi, li \_\_\_\_\_

Il Responsabile delle Pubblicazioni

IL SEGRETARIO COMUNALE