

**COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA**



**COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

N. 36 del Reg. Data 11-05-2021	<b>Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) ANNI 2021/2023 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.</b>
-----------------------------------	---

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **undici** del mese di **maggio** alle ore **17:15** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, a seguito di regolare convocazione la Giunta Municipale si è riunita nelle persone seguenti:

Cognome e Nome	Carica	Presente/Assente
<b>PINO GIOVANNI</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>ARTALE MARIA TERESA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>DE MATTEO CARMELA PATRIZIA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>DI MAIO ANTONELLA</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>PIZZURRO ANGELA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

Presenti n. 5 Assenti n. 0.

Con la partecipazione del **SEGRETARIO COMUNALE dott.ssa Chiara Piraino**.

Il **SINDACO**, riconosciuto il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione n. 34 del 30-04-2021 dell'Area PERSONALE avente l'oggetto:" APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) ANNI 2021/2023 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.;

VISTO che ai sensi dell'art. 1, comma 1 lett.i) della L.R. n° 48/91 e successive modifiche e integrazioni sulla proposta di deliberazione in oggetto ha espresso:

- il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica, parere favorevole;
- il Responsabile di Ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile, parere favorevole;

FATTO proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'O.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana, nonché la L.R. n. 48/91;

Con voti unanimi espressi con voto palese, presenti e votanti n° 5 ;

DELIBERA

Di approvare la proposta di cui in premessa avente l'oggetto ivi indicato

Con voti unanimi espressi con voto palese, presenti e votanti n° 5;

DELIBERA

di rendere il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/91, stante la necessità e l'urgenza di provvedere in merito.

**COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA**  
**PROVINCIA DI MESSINA**



**PERSONALE**  
**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA**  
**GIUNTA MUNICIPALE**  
**N.34 DEL 30-04-2021**

**Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) ANNI 2021/2023 E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.**

Su proposta del SINDACO

VISTO l'art. 39 della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

VISTO l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

VISTO l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

CONSIDERATO che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

VISTO 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 facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"

VISTO 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 stabilisce che "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 IO-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";

VISTO 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 stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

CONSIDERATO che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

VISTO l'art. 22 del D.Lgs. 25/512017, 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;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte

DELIBERA DI GIUNTA n.36 del 11-05-2021 Comune di S.F del Mela

delle amministrazioni pubbliche” (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio);

VISTO l'articolo 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 rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. ";

DATO ATTO che i responsabili di Area hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa (rif. note a firma dei responsabili di P.O. prot. nn. 421, 424 e 427 in data 12.01.2021 e prot. nn. 474 e 501 in data 13.01.2021), allegate alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001; Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in soprannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

VISTO l'art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006, per come modificato dai D.L. n. 14 e 50/2017 e s.m.i. il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013 e non possono nell'anno 2018 effettuare assunzioni a tempo indeterminato per una spesa superiore al 25% di quella per le cessazioni verificatesi nell'anno precedente, percentuale che sale al 75% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati, percentuale che sale al 90% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati e che lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate correnti, percentuale che è fissata nel 100% della spesa dei dipendenti cessati nei comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno un rapporto nel triennio precedente calcolato nell'ultimo anno tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 24%; percentuale che sale al 100% dei risparmi derivanti da cessazioni di vigili che sono destinate a nuove assunzioni di vigili; nonché che si possono utilizzare le quote destinabili a nuove assunzioni delle cessazioni del triennio 2014/2016 (capacità assunzionali degli anni 2015, 2016 e 2017) non utilizzate a tale fine e che tali risorse possono essere destinate ad assunzioni con procedure ordinarie (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 26/2015) e che in tutte le regioni è stato attestato il completo riassorbimento del personale in soprannumero degli enti di area vasta;

VISTO che sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo. E che, sulla base di

DELIBERA DI GIUNTA n.36 del 11-05-2021 Comune di S.F del Mela

questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti non virtuosi, per cui può utilizzare le capacità assunzionali di cui detto in precedenza a condizione che dimostri che entro il 2025 tale rapporto rientrerà nella soglia prevista per i comuni collocati nella c.d. fascia intermedia. Ed infine che a partire dal 2021 gli oneri per le assunzioni effettuate dal 14 ottobre 2020 con risorse eterofinanziate non vanno incluse nella spesa del personale e che i corrispondenti trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti, esclusioni che si applicano solamente per l'attuazione dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019;

CONSIDERATO che il comune è privo di dirigenti;

CONSIDERATO che nell'anno 2020 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2021 e per gli anni successivi, come da attestazione allegata alla presente a firma del Responsabile Area Gestione risorse;

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. Il 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 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);

DATO ATTO altresì che:

in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006, con deliberazione della Giunta comunale n. 17 in data 30.03.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato, previo parere della Consigliera di Parità, il Piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023;

ai sensi del comma 5, dell'articolo 10, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e successive modificazioni ed integrazioni, con deliberazione della Giunta Comunale n. 70 del 04/08/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Peg e l'unito Piano della Performance per il triennio 2020/2022;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

DELIBERA DI GIUNTA n.36 del 11-05-2021 Comune di S.F del Mela

RITENUTA la necessità di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel Piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti;

VISTE le nuove previsioni introdotte con la legge di conversione del D. L. n 4/2019, in virtù delle quali oggi è pure possibile utilizzare per il finanziamento delle nuove assunzioni i risparmi delle cessazioni dell'anno, nonché i resti non utilizzati nelle assunzioni del quinquennio precedente:

RILEVATO, che in data 27/04/2020 è stato pubblicato sulla G.U.R.I. 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;

EVIDENZIATO che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RILEVATO preliminarmente che nell'articolo 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";

b) entrate correnti: "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata";

DATO ATTO che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4, questo Ente rientra nella fascia demografica "e" relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che il valore soglia del rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 26,90% (articolo 4, comma 1 – Tabella 1);

VISTI in particolare i commi 1 e 2 dell'articolo 5 del D.M. 17 marzo 2020 che espressamente prevedono:

- comma 1 " In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1";

- comma 2 "Per il periodo 2020-2024, 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 il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”.

DATO ATTO, pertanto, che ai fini della verifica la prima operazione da effettuare riguarda:

a) l'individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2019;

b) l'individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2017-2018-2019 ed il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio dell'anno 2019;

c) la determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;

CHE, pertanto, sulla base dell'applicazione puntuale dei criteri indicati dall'art. 2 del D.M. del 17/03/2020 il Comune di San Filippo del Mela, espone, in base agli attuali dati disponibili, un rapporto tra spese personale ed entrate correnti esattamente pari al 36,20%, giusta attestazione del responsabile dell'Area Gestione Risorse allegata alla presente;

VISTO l'art. 6 comma 1 del decreto, secondo cui i comuni, in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento entro l'anno 2025 del predetto valore soglia facendo leva sulle entrate e/o applicando un turn over inferiore al 100 per cento;

PRESO ATTO della Tabella 3, prevista dall'art. 6 comma 1, che prevede quale valore soglia per il Comune di San Filippo del Mela il 30,9%;

VISTO il parere della Sezione di Controllo per la Regione Siciliana della Corte dei Conti n. 131 del 27 ottobre 2020 il quale afferma che:

- il tenore letterale delle nuove disposizioni, secondo cui il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude all'ente l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma gli impone di attuare un percorso di graduale riduzione annuale in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti.

- riguardo alle assunzioni finanziate da risorse di enti terzi, l'articolo 57, comma 3-septies, del di. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, è intervenuto a sancire l'esclusione delle medesime (sia in termini di spese che di correlate entrate) dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria in parola disponendo, in particolare, che a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata 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 soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente. Ne deriva che, per espressa previsione legislativa, le assunzioni sostenute da risorse esterne al bilancio comunale (risorse a ciò espressamente finalizzate e previste da apposita normativa) effettuate dopo la data di conversione in legge del decreto n. 104/2020 (vale a dire dopo il 14 ottobre 2020), non avranno incidenza ai fini della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta

DELIBERA DI GIUNTA n.36 del 11-05-2021 Comune di S.F del Mela

la durata del finanziamento, con conseguenti effetti correttivi di cui tenere conto anche ai fini di una esatta e coerente impostazione del piano di miglioramento del parametro;

ASSUNTO che, sulla base delle previsioni di cui ai citati articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e il Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020, il comune è impegnato a rientrare nella fascia dei comuni c.d. intermedi entro l'anno 2025;

Atteso che le previsioni di spesa del personale contenute nei dati di preconsuntivo 2020 espongono un miglioramento in conseguenza delle cessazioni dal servizio (n. 4 si sono verificate nel 2020 ed ancora prima nel 2019 per numero 2 dipendenti) e di quelle ulteriori che si prevede nel quinquennio 2021-2025;

STIMATO che, sulla base dei dati in possesso dell'ente, negli anni dal 2021 al 2025 sono previste, per raggiungimento dei limiti massimi di età e/o di anzianità, pensionamenti come dall'allegata scheda di analisi delle cessazioni del personale per il periodo 2021-2025, parte integrante della presente e dalla quale si evince il risparmio complessivo che le stesse produrranno sul bilancio dell'ente al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP pari ad euro 517.595,03 con la conseguenza di registrare nel medio periodo il rapporto spese di personale/entrate correnti ad un valore medio stimabile del 25,58% pari ad euro 1.765,356,46 (spesa ultimo rendiconto approvato 2019) meno 517.595,93 uguale 1.247.761,43/4.887.169,98 ( ovvero dato attuale rapporto medio entrate correnti al netto del FCDE) e quindi entro il valore soglia previsto dalla tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/2020;

Che, fermo restando la necessità di individuare azioni correttive per la riduzione del fcde, in linea previsionale per potersi mantenere entro il valore del 30,9% la spesa annua del personale del Comune di San Filippo del Mela deve attestarsi entro il 2025 ad un valore non superiore a 1.507.045,52 considerati al lordo e con esclusione della sola IRAP;

che pertanto il margine assunzionale tale da consentire il raggiungimento del suddetto obiettivo e il predetto allineamento al 30,9% tra spese di personale e entrate correnti entro il 2025 è pari ad euro 259.284,09, come risultata dall'allegata attestazione a firma del Responsabile Gestione Risorse (All.C)

VISTA la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

PRECISATO CHE il DPCM del mese di Maggio del 2018 con il quale il Governo centrale ha approvato le linee guida per la redazione del Piano del Fabbisogno, ha posto l'accento sui seguenti presupposti :

- Analisi del contesto di riferimento;
- Analisi e condivisione con i Dirigenti dell'ente;
- Analisi sulla necessità di dotare la pubblica amministrazione di profili specialistici;
- Valorizzazione dei momenti di riorganizzazione dei servizi offerti al cittadino;

VERIFICATO CHE queste condizioni sono state accertate e poste a fondamento della istruttoria che ha portato alla determinazione sulle figure da reclutare e sulla carenza delle professionalità all'interno dell'Ente;

RILEVATO che la ricognizione avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2021-2023, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati

(impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

- che non risultano eccedenze di personale, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa (rif. note a firma dei responsabili di P.O. prot. nn. 421, 424 e 427 in data 12.01.2021 e prot. nn. 474 e 501 in data 13.01.2021), allegate alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

RILEVATO che detto programma in via di fatto, in ragione delle limitazioni in termini assunzionali, mira a preservare il livello qualitativo dell'erogazione dei servizi;

RICHIAMATO l'articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D. Lgs. n.75/2015, il quale al comma 3, prevede che "In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale – P.T.F.P.), 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..." Considerato che la recente giurisprudenza ha illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

VISTE le disposizioni sulle progressioni di carriera e la possibilità prevista ancora per il triennio 2021/2023 di bandire concorsi interamente riservati al personale dell'ente nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per ogni categoria;

ACCERTATO che, per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità, l'articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito in legge, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1 della L. 30 luglio 2010, n. 122, "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", nel testo attualmente vigente, fissa, per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, un limite di spesa pari a quella sostenuta nell'esercizio 2009;

RITENUTO che le eventuali assunzioni a tempo determinato, che dovessero essere effettuate per esigenze strettamente necessarie a garantire il normale funzionamento degli uffici, dovranno essere effettuate nel rispetto dei limiti di legge di cui sopra;

VISTI:

- l'articolo 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria 2002), a mente del quale a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, commi 1 e 19 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- il comma 10-bis, dell'articolo 3 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella Legge n. 114/2014, a mente del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'articolo 3 del D.L. stesso da parte degli Enti Locali viene certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente..omissis;

RAVVISATA sulla scorta di quanto evidenziato la necessità di approvare il "Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023" garantendo la coerenza con i vincoli in materia di  
DELIBERA DI GIUNTA n.36 del 11-05-2021 Comune di S.F del Mela

spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTI a tal fine:

- il Prospetto del Programma Triennale di Fabbisogno di Personale 2021/2023, sottoscritto dal Responsabile dell'Area Affari Generali, allegato al presente atto per farne parte integrante (All. "A"), sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Municipale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili di PO che lo sottoscrivono, a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso a 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 perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;

c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

- il Prospetto relativo al calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente (All. "B"), elaborato dal Responsabile dell'Area Gestione Risorse in attuazione delle nuove previsioni di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del DPCM 17.03.2020;

-le certificazioni allegate a firma del Responsabile dell'Area Gestione Risorse (All. "C" e All. "D"), riferite alle previsioni di spesa del triennio 2021-2023, dalle quali risulta il rispetto degli equilibri di bilancio e del generale principio di riduzione della spesa;

- i prospetti relativi al valore teorico della dotazione organica vigente (All. E) e a quello della dotazione organica rimodulata, dai quali si evince che la rideterminazione è effettuata nel rispetto del tetto di spesa del triennio 2011-2013(All. F);

- scheda di analisi delle cessazioni di personale 2021 - 2025 (All. G)

DATO ATTO che il responsabile dell'Area Affari Generali ha, con propria attestazione, certificato il rispetto dei vincoli di cui all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014 in materia di assenza di vincitori di concorso non assunti e di assenza di graduatorie per lo stesso o analogo profilo professionale approvate dopo il giorno 1° gennaio 2007 (All. H);

CONSIDERATA la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

PRECISATO che sulla scorta di un principio di opportuna prudenza oltre che di proporzionalità ed adeguatezza, si prevede di utilizzare la capacità assunzionale - stimata nella misura minima ammissibile - 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 e al contempo, per rendere sostenibile la spesa corrente nell'attuale situazione di emergenza sanitaria, rinviare la maggior parte delle assunzioni all'annualità 2023;

Considerato, altresì, che ai sensi dell'art. 1 commi 69 e 70 della legge n. 178 del 30/12/2020 è stata inoltrata richiesta di assunzione di personale a tempo determinato e a tempo parziale, in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione dell'eco-bonus di cui all'art. 119 del DL n. 34/2020, da impiegare, ai fini del potenziamento degli uffici preposti ai suddetti adempimenti, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'art. 1 commi 557- 557 quater e 562 della legge 296/2006;

Tenuto conto che la legge di stabilità regionale 2021 approvata dall'Assemblea Regionale Siciliana nella seduta del 01/04/2021, pubblicata sulla GURS del 21.04.2021, prevede all'art. 46 la stabilizzazione del personale ASU con le modalità di cui ai commi da 292 a 296 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2020, n. 178 e con il contributo finanziario a carico della Regione;

DELIBERA DI GIUNTA n.36 del 11-05-2021 Comune di S.F del Mela

Ribadito che, comunque, che la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze o nuove e maggiori capacità assunzionali ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

DATO ATTO che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021.-2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

RICORDATO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

DATO ATTO che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento comunale per le modalità di assunzione agli impieghi, il Responsabile dell'Area Affari generali dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità (procedura che per gli anni 2021 e 2022 è da considerare come facoltativa) e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli enti, alla utilizzazione di graduatorie di altri enti;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

DATO ATTO che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

PRESO ATTO altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTA la certificazione del Responsabile Area Gestione Risorse (All.1) con la quale si attesta che nel consuntivo 2019 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2018;

VISTA la certificazione (All.2) con la quale si attesta che nel bilancio preventivo 2020 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

VISTO CHE il Responsabile dell'Area Gestione Risorse ha comunicato, rettificando la precedente attestazione, e trasmesso la allegata certificazione con la quale si attesta che il comune deve essere considerato non virtuoso nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE (All.3)

DATO ATTO che copia di questa deliberazione sarà tramessa al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni;

VISTO l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e gli articoli 7 ed 8 del CCNL 1 aprile 1999 in tema di relazioni sindacali;

VISTI gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio interessato e dalla ragioneria, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

DELIBERA DI GIUNTA n.36 del 11-05-2021 Comune di S.F del Mela

PRESO ATTO del rispetto delle condizioni preliminari che ogni Ente deve garantire per poter effettuare assunzioni e che tali condizioni verranno verificate prima di procedere alle assunzioni di personale previste con il presente atto di Piano del fabbisogno del fabbisogno di personale;

VISTO l'art. 6 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 e accertato che il PTFP non è più sottoposto alla preventiva informazione sindacale, non essendo tale previsione contenuta nel C.C.N.L. Comparto funzioni locali del 21 maggio 2018.

DATO ATTO che sulla presente proposta sarà acquisito il parere del collegio dei revisori dell'Ente ai sensi dell'art. 19 comma 8 della legge 448/2001 anche al fine di accertare la coerenza del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale con le disposizioni impartite dal D.M. 17 marzo 2020, asseverando gli equilibri di bilancio;

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

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

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

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

VISTA la L.R. n. 30/2000;

VISTA la Circolare dell'Ass. Reg. EE.LL. n. 2 del 13.04.2001;

VISTO l'O.A.EE.LL. della Regione Siciliana, nonché della legislazione vigente;

## **S I P R O P O N E**

Per le motivazioni descritte in narrative alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000:

DI APPROVARE, alla luce di quanto sopra: l'allegato Piano Triennale del Fabbisogno di Personale recante la pianificazione assunzionale per il periodo 2021/2023 (All. "A");

DI PROCEDERE, conseguentemente, alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente aggiornata a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e previste assunzioni di personale, con relativa spesa potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D.Lgs. n. 75/2017;

DI DARE ATTO che il presente piano risulta compatibile con gli attuali limiti e vincoli finanziari, pur restando fermo che la concreta attuazione del medesimo resta, ovviamente, ed in ogni momento, subordinata alla effettiva verifica del rispetto dei parametri di spesa prescritti dall'art. 1, comma 562 della legge 296/2006, del pareggio di Bilancio, nonché alla sostenibilità economico-finanziaria complessiva da certificarsi come per legge;

DI DARE ATTO che questa programmazione l'amministrazione ha avviato un piano di rientro per potere, al più entro l'anno 2025, rientrare nella fascia dei comuni c.d. intermedi nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, come previsto dall'art. 6 del DPCM del 17 marzo 2020;

DI DARE ATTO CHE sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi

DELIBERA DI GIUNTA n.36 del 11-05-2021 Comune di S.F del Mela

1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale come si evince dalle richiamate attestazioni dei responsabili;

DI PRENDERE ATTO dell'allegato parere n. 4 rilasciato in data 04.05.2021 (Protocollo Comunale n. 6876 del 10.05.2021) con cui l'Organo di Revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale con le disposizioni impartite dal D.M. 17 marzo 2020, asseverando gli equilibri di bilancio (All. 4);

DI 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 allinearla ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spending-review e di tagli alla spesa di personale;

DI RISERVARSI la possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero variazioni o diverse interpretazioni del quadro normativo di riferimento o esigenze diverse per garantire il miglior funzionamento dell'Ente;

DI DARE ATTO che il Piano del fabbisogno di cui al precedente punto è funzionale ai fini dell'unitario progetto occupazionale e di ottimizzazione del processo di organizzazione del lavoro di questa Pubblica Amministrazione, da rimodulare con cadenza annuale anche in relazione causale alle cessazioni del rapporto di pubblico impiego verificatesi;

DI DARE MANDATO ai Responsabili dell'Area Affari generali e dell'Area Gestione Risorse di monitorare costantemente tutti i parametri di Legge relativi ai vincoli di spesa per le assunzioni ed alla riduzione delle spese di personale, nonché di procedere ai conseguenti aggiornamenti qualora si modificassero i presupposti di legge.

DI DARE ATTO CHE si procederà con successivo provvedimento, a seguito della ricognizione delle esigenze degli uffici e servizi comunali, al piano delle stabilizzazioni del personale ASU come previsto dall'art. 46 della legge di stabilità regionale 2021 approvata dall'Assemblea Regionale Siciliana nella seduta del 01/04/2021, con il contributo finanziario a carico della Regione, previa verifica della sussistenza dei relativi presupposti normativi;

DI PUBBLICARE il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale in "Amministrazione Trasparente", nell'ambito degli "obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto a tempo indeterminato" di cui all'articolo 16, del D.Lgs. n.33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;

DI DARE MANDATO al Responsabile dell'Area Affari Generali di trasmettere il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;

DI INVIARE la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 12, comma 2 della L.r. 44/91, stante la sua propedeuticità rispetto alle procedure di approvazione del Bilancio di previsione dell'Ente.

Il Responsabile del Procedimento

DELIBERA DI GIUNTA n.36 del 11-05-2021 Comune di S.F del Mela

F.to dott.ssa Trifiro Domenica

Sulla proposta di deliberazione i sottoscritti ai sensi dell'art. 1 comma 1 lett. i) della L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

<b>Il Responsabile Del Servizio Interessato</b>	Per quanto concerne la <b>regolarità tecnica</b> esprime parere: <b>Favorevole</b>	
	Data:30-04-2021 servizio	Il Responsabile del servizio
	<b>Lo Duca</b>	F.to <b>Angelo</b>

<b>Il Responsabile Del Servizio Interessato</b>	Per quanto concerne la <b>regolarità contabile</b> esprime parere: <b>Favorevole</b>	
	Data:30-04-2021 servizio	Il Responsabile del servizio
	<b>Carbone</b>	F.to <b>Santina</b>

Letto, approvato e sottoscritto

**II SINDACO**

**F.to AVV. GIOVANNI PINO**

**L'ASSESSORE ANZIANO**

**II SEGRETARIO COMUNALE**

F.to SIG.RA MARIA TERESA ARTALE

F.to dott.ssa Chiara Piraino

---

**ESTREMI DI PUBBLICAZIONE ALL'ALBO DELL'ENTE**

Si attesta che la presente deliberazione n. 36 del 11-05-2021 viene pubblicata all'albo pretorio on-line del portale per 15 giorni consecutivi, con decorrenza dal 12-05-2021.

N. Reg. Albo: **668**

San Filippo del Mela, 12-05-2021

Il Responsabile della Pubblicazione  
F.to Salvo Maria

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto SEGRETARIO COMUNALE, su conforme attestazione del Messo Comunale, certifica che copia della presente deliberazione, in applicazione della L.R. 3 dicembre 1991, n. 44, è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line dal 12-05-2021 al 27-05-2021 per giorni 15 consecutivi.

San Filippo del Mela, \_\_\_\_\_

II SEGRETARIO COMUNALE  
*dott.ssa Piraino Chiara*

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 11-05-2021  
Essendo immediatamente esecutiva.

San Filippo del Mela, li **11-05-2021**

II SEGRETARIO COMUNALE

F.to dott.ssa Chiara Piraino

## DOTAZIONE ORGANICA

<b>DOTAZIONE ORGANICA *</b>
-----------------------------

### Categoria D

Profilo professionale	N. posti in organico	N. posti occupati	N. posti vacanti
Direttore di Servizi tecnici (CAT. D3)	1	1	0
Specialista servizi tecnici (CAT. D)	1	0	1
Specialista servizi finanziari (CAT. D)	1	0	1
Specialista servizi amministrativi (CAT. D)	5	1	4
Assistente Sociale (CAT. D)	1	0	1
Specialista Servizi Polizia Municipale (CAT. D)	2	1	1
<b>TOTALE POSTI</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>8</b>

### Categoria C

Profilo Professionale	N. posti in organico	N. posti occupati	N. posti vacanti
Assistente Cooperatore Responsabile di Processo – Servizi Amministrativi **	30	28 (5 + 23 part time)*	2
Assistente Cooperatore Responsabile di Processo – Servizi Tecnici	1	0	1
Assistente asilo nido	8	5	3
Agente di Polizia Municipale	3	3	0
<b>TOTALE POSTI</b>	<b>42</b>	<b>36</b>	<b>6</b>

\* le 23 unità di personale sono impiegate a tempo indeterminato part time a 28hh settimanali (77,78%).

**Categoria B3**

Profilo professionale	N. posti in organico	N. posti occupati	N. posti vacanti
Addetto specialista attività di	1	1	0
Addetto specialista attività di	1	1	0
<b>TOTALE POSTI</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

**Categoria B**

Profilo professionale	N. posti in organico	N. posti occupati	N. posti vacanti
Addetto attività di servizio	10	7 (4+3 part time**)	3
Addetto attività di prodotto	1	1	0
<b>TOTALE POSTI</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>

\*\* 3 unità di personale sono impiegate a tempo indeterminato part time a 20hh settimanali (55,56%).

**Categoria A**

Profilo Professionale	N. posti in organico	N. posti occupati	N. posti vacanti
Operatore attività di servizio	0	0	0
Operatore attività di prodotto	5	5 (4+1***)	0
<b>TOTALE POSTI</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>

\*\*\* 1 unità di personale è impiegata a tempo indeterminato part time a 28hh sett.li (77,78%)

Totale posti in organico 71

Totale posti vacanti N. 17

Totale posti coperti N. 54 di cui 27 full time, 24 part time al 77,78% e 3 part time al 55,56%

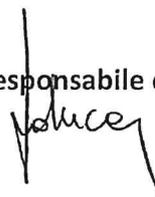
\*aggiornata a seguito delle cessazioni intervenute dal 2016 e con le modifiche attuate con i precedenti Piani dei fabbisogni di personale.

San Filippo del Mela 01.04.2021

Il Resp.le Ufficio Personale




Il Responsabile dell'Area



**COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA**

CAP 98044

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CCP 11170982

29.04.2021**PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023****ANNO 2021**

- 1- Ricontrattualizzazione mediante ampliamento dell'orario di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato a tempo parziale per 24 dipendenti part-time da 28 ore a 30.
- 2- Ricontrattualizzazione mediante ampliamento dell'orario di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato a tempo parziale da 20 a 24 ore.
- 3- N. 1 operatore ecologico - Cat. A - a 36 ore in adempimento della Sentenza Corte d'appello di Messina Sez. Lavoro n. 140/2019 - R.G.278/2015 – per la quale è stato promosso ricorso in Cassazione attualmente pendente.

In via ulteriore ed in applicazione delle normative nazionali e regionali previste per lo sfruttamento degli ausili finanziari a sostegno della ripresa economica per il rilancio dell'economia nella fase post COVID-19, si prevede, sempre nella corrente annualità 2021 di procedere alla seguente nuova assunzione - anche a tempo determinato - finanziata mediante l'utilizzo dei Fondi comunitari (e quindi non incidente né sui limiti assunzionali né su altro tipo di vincoli di finanza pubblica):

- Reclutamento dall'esterno - con contratto triennale - mediante concorso per titoli ed esami di tipo semplificato ed in forma digitale finanziati attraverso i fondi comunitari ed a valere specificamente sulle risorse del POC 2014-2020 - e quindi non incidenti sui limiti e sulle capacità assunzionali del Comune - art. 1 comma 179 della L.n. 178/2020 ( legge di bilancio 2021).

**ANNO 2022**

In coerenza con la precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale e seguendo, allo stato, un principio di opportuna prudenza oltre che di proporzionalità ed adeguatezza, si prevede di utilizzare solo in parte la residua 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;

1. N 1 Istruttore tecnico di cat. C a 36 ore modalità: concorso pubblico o equivalente
2. N 1 Istruttore di Cat. C – Vigilanza – mediante concorso pubblico o equivalente;

**ANNO 2023**

Nel corso dell'anno sarà approvato il piano di fabbisogno nell'ambito della predisposizione degli atti inerenti la manovra di bilancio. In coerenza con la precedente programmazione triennale del fabbisogno di

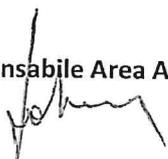
personale e seguendo, allo stato, un principio di opportuna prudenza oltre che di proporzionalità ed adeguatezza, si prevede di utilizzare solo in parte la residua capacità assunzionale per far fronte, in atto alle emergenze maggiormente evidenti verificando, in via successiva l'effetto delle nuove politiche di reclutamento e programmando, di conseguenza, gli eventuali aggiustamenti correttivi o le opportune integrazioni;

1. N.1 posto di Specialista Servizi Finanziari – Cat. D1 a 36 ore e potrà essere coperto con le seguenti modalità: tramite concorso pubblico o equivalente, nelle more è possibile fare ricorso a forme contrattuali flessibili nel rispetto della normativa e nei limiti di spesa vigenti.

2. N.1 Assistente sociale - Cat. D1 a 36 ore e potrà essere coperto con le seguenti modalità: tramite concorso pubblico o equivalente, nelle more è possibile fare ricorso a forme contrattuali flessibili nel rispetto della normativa e nei limiti di spesa vigenti.

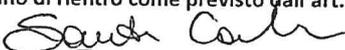
-Valutazione ampliamento orario di orario a conclusione di un percorso volto alla formazione e alla valutazione del personale interessato, fermo restando il carattere di lavoro a tempo parziale.

Il Responsabile Area Affari Generali.



Il presente documento di pianificazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti ai sensi del comma 1 lettera a bis dell'art 16 del decreto legislativo 165/2001 sono elaborati su proposta dei competenti Responsabili di Area che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, tenuto conto della necessità di avviare un piano di rientro come previsto dall'art. 6 del DPCM del 17 marzo 2020.

Responsabile Area Gestione Risorse



Responsabile Area Gestione del Territorio



Responsabile Area Servizi Sociali



Responsabile Area Polizia Municipale



All. " B "

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2021/2023 - CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE LIMITE CALCOLO TURN OVER ENTI "	
NON VIRTUOSI" D.M. 17/03/2020	
ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE
2021	calcolata su cessazioni Anno
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONE ANNO 2020
2021	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONE ANNO 2021
2022	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONE ANNO 2022
	122.039,49
	129.213,58
	70.128,70

SAN FILIPPO DEL MELA 28/04/2021

RESP. LE AREA GESTIONE RISORSE

Carbone Santina



**COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA**

**PENSIONAMENTI QUINQUENNIO 2016/2020**

ANNO	N. DIPEND. CESSATI	Tabellare iniziale compr. 13^	Indennità di comparto	Oneri riflessi e Irap	Spesa Totale	% capacità assunzionale	Capacità assunzionale	Note
2016	NESSUNO							
2017	3	67.538,95	1.795,20	26.787,30	95.621,45	75%	71.716,09	
2018	2	46.019,50	1.172,40	17.489,42	64.681,32	100%	64.681,32	
2019	2	47.960,18	1.245,60	17.807,58	67.013,36	100%	67.013,36	
2020	4	87.357,92	1.722,00	32.959,57	122.039,49	100%	122.039,49	
<b>UTILIZZATE PER STABILIZZAZIONE CONTRATTISTI</b>								
<b>UTILIZZO PER STABILIZZAZIONE ASU</b>								
<b>UTILIZZATE PER AUMENTO A 28 ORE</b>								
<b>TOTALE</b>								
							-24.082,74	
							-33.441,35	
							-120.417,25	
							147.508,92	

SAN FILIPPO DEL MELA 28/04/2021



RESP. LE AREA GESTIONE RISORSE

Carbone Santina



# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA GESTIONE RISORSE

email: [gestione-risorse@comune.sanfilippodelmela.me.it](mailto:gestione-risorse@comune.sanfilippodelmela.me.it)

P.IVA 00148160831  
Tel. 090 9391824

CCP 11170982  
Fax 090 9391847

IL RESPONSABILE DELL'AREA GESTIONE RISORSE

## ATTESTA

- 1) Che la fascia di appartenenza determinata ai sensi del D.P.C.M. 17 marzo 2020, (rapporto tra le Spese del Personale e la media degli ultimi tre anni delle entrate correnti, al netto dell'FCDE), risultante dal seguente rapporto:

Spese del Personale Consuntivo 2019	<u>1.765.356,46</u>
Media delle Entrate 2017-2018-2019 al netto FCDE	4.877.169,98
è del 36,20%	

- 2) Che la previsione di spesa del personale, considerate le proiezioni effettuate tenendo conto dei pensionamenti previsti al 31/12/2025 dalle quali si determina un risparmio complessivo di € 517.595,03, risulta essere pari a

$$€ 1.765.356,46 - 517.595,03 = € 1.247.761,43$$

E considerando costanti le entrate, la soglia di appartenenza per il nostro Ente determinata da :

Spesa del personale al 31/12/2025	<u>1.247.761,43</u>
Media delle Entrate ultimi 3 anni al netto FCDE	4.877.169,98

Sarà del 25,58% ( al di sotto del limite del 30,9% previsto dalla tabella 3 per la fascia

demografica di appartenenza dell'Ente);

- 3) Alla fascia di appartenenza del 30,9% si rientra considerando una spesa del personale al 31/12/2025 di € 1.507.045,52 ( Media Entrate x 0.3090 =€ 4.877.169,98 x 0.3090), pertanto la somma utilizzabile per nuove assunzioni è data dalla differenza tra spesa non superabile e spesa prevista per il personale alla data del 31/12/2025

€ 1.507.045,52 – 1.247.761,43 =€ 259.284,09 ( Margine di spesa)

Distinti saluti

San Filippo del Mela, 28/04/2021



IL RESPONSABILE  
SERVIZIO FINANZIARIO  
Rag. Santina Carbone

Allegato 4

## COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

### PREVISIONI DI SPESA PER ASSUNZIONE ED AUMENTO DELLE ORE ANNO 2021

CAT.	N. ORE	STIPENDIO ANNUO	STIPENDIO MENSILE + 13	IVC - COMPARTO - ELEM PEREQ.	STIP. MENSILE LORDO + 13^	CONTRIBUTI CARICO ENTE	SPESA TOTALE MENSILE	SPESA TOTALE ANNUA	NUMERO UNITA'	TOTALE COMPLESSIVO
A1	36	17.060,97	1.540,23	70,70	1.610,93	596,04	2.206,97	26.483,69	1	26.483,69

AUMENTO ORARIO PERS. PART-TIME	CAT.	STIPENDIO ANNUO	STIPENDIO MENSILE + 13 MENS.	IVC - COMPARTO - ELEM PEREQ.	STIPENDIO ATTUALE A 28 ORE (77,78%)	STIPENDIO A 30 ORE (83,33%)	N. DIPEND. A 30 ORE	DIFFERENZA Costo mensile	TOTALE INCREMENTO
	C1	20.344,07	1.836,62	80,67	1.491,27	1.597,68	23	2.447,42	29.369,04
	A1	17.060,97	1.540,24	76,73	1.257,68	1.347,42	1	89,74	1.076,90

AUMENTO ORARIO PERS. PART-TIME	CAT.	STIPENDIO ANNUO	STIPENDIO MENSILE + 13 MENS.	IVC - COMPARTO - ELEM PEREQ.	STIPENDIO ATTUALE A 20 ORE (55,56%)	STIPENDIO A 24 ORE (66,67%)	N. DIPEND. A 24 ORE	DIFFERENZA Costo mensile	TOTALE INCREMENTO
	B1	18.034,07	1.628,08	82,21	950,24	1.140,25	3	570,04	6.840,47

CONTRIBUTI ED IRAP A CARICO ENTE  
**TOTA ANNO 2021**  
 13.508,87  
 77.278,97

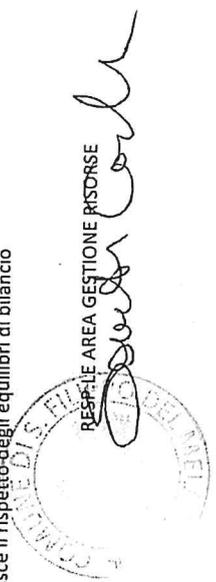
PREVISIONI DI SPESA PER ASSUNZIONE ED AUMENTO DELLE ORE ANNO 2022										
CAT.	N. ORE	STIPENDIO ANNUO	STIPENDIO MENSILE + 13 MENS.	IVC - COMPARTO - ELEM PEREQ.	STIP. MENSILE LORDO + 13^	CONTRIBUTI CARICO ENTE	SPESA TOTALE MENSILE	SPESA TOTALE ANNUA	NUMERO UNITA'	TOTALE COMPLESSIVO
C1	36	20.344,07	1.836,62	80,67	1.917,29	709,40	2.626,69	31.520,25	2	63.040,50

PREVISIONI DI SPESA PER ASSUNZIONE ED AUMENTO DELLE ORE ANNO 2023										
CAT.	N. ORE	STIPENDIO ANNUO	STIPENDIO MENSILE + 13 MENS.	IVC - COMPARTO - ELEM PEREQ.	STIP. MENSILE LORDO + 13^	CONTRIBUTI CARICO ENTE	SPESA TOTALE MENSILE	SPESA TOTALE ANNUA	NUMERO UNITA'	TOTALE COMPLESSIVO
D1	36	22.135,47	1.998,34	83,81	2.082,15	770,40	2.852,55	34.230,55	2	68.461,09

Vista la previsione di spesa relativa al Triennio 2021/2023, per le sopracitate assunzioni, la spesa risulta coerente con la riduzione della spesa del personale, a seguito dei pensionamenti del triennio, e garantisce il rispetto degli equilibri di bilancio

Totale spesa TRIENNIO 2021/2023 **208.780,55**

SAN FILIPPO DEL MELA, 28/04/2021

RES.PALE AREA GESTIONE RISORSE  


ALL'E

# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

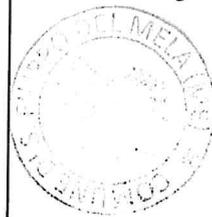
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

## DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE

### SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 01/04/2021

CAT.	OCCUPATI PEMPO PIENO INDET.	COSTO UNITARIO	OCCUPATI TEMPO PARZIALE INDET.	COSTO UNITARIO	COSTO COMPLESSIVO
D3	1	28.388,72			€ 28.388,72
D1	2	24.770,69			€ 49.541,38
C1	13	22.743,33			€ 295.663,29
C1		22.743,33	23 (77,78%)	17.689,76	€ 406.864,53
B3	2	21.270,81			€ 42.541,62
B1	5	20.145,40			€ 100.727,00
B1		20.145,40	3 (55,56%)	11.192,78	€ 33.578,35
A	4	19.000,90			€ 76.003,60
A		19.000,90	1 (77,78%)	14.778,90	€ 14.778,90
	<b>27</b>		<b>27</b>		<b>€ 1.048.087,39</b>
<b>CONTRIBUTI CARICO ENTE</b>					<b>€ 379.722,06</b>
<b>TOTALE</b>					<b>€ 1.427.809,45</b>

SAN FILIPPO DEL MELA, li 21/04/2021



RESP. LE AREA GESTIONE RISORSE

*David Carli*

Alf. n

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA  
 SPESA DEL PERSONALE IN SERVIZIO CON PREVISIONE DEI POSTI DA OCCUPARE - RIMODULATA

CAT.	OCCUPATI TEMPO PIENO INDET.	COSTO UNITARIO	COSTO TOT. POSTI COPERTI	OCCUPATI TEMPO PARZIALE INDET.	COSTO UNITARIO	POSTI DA COPRIRE	COSTO UNITARIO posti da coprire	NUMERO PENSIONAM	RISPRMIO DA PENSIONAMENT I	COSTO COMPLESSIVO
D3	1	28.388,72	28.388,72							€ 28.388,72
D1	2	24.770,69	49.541,38					1	24.770,69	€ 24.770,69
D1		24.770,69				2	24.770,69			€ 49.541,38
C1	13	22.743,33	295.663,29					7	159.203,31	€ 136.459,98
C1		22.743,33	406.864,53	23 AL 77,78%	17.689,76	23 AL 83,33%	€ 18.952,02			€ 435.896,39
C1		22.743,33				2	€ 22.743,33			€ 45.486,66
B3	2	21.270,81	42.541,62							€ 42.541,62
B1	5	20.145,40	100.727,00							€ 80.581,60
B1		20.145,40	33.578,35	3 AL 55,56%	11.192,78	3 AL 66,67%	13.430,94	1	20.145,40	€ 40.292,81
A	4	19.000,90	76.003,60							€ 76.003,60
A		19.000,90	14.778,90	1 AL 77,78%	14.778,90	1 AL 83,33%	15.833,45			€ 15.833,45
A		19.000,90				1				€ 19.000,90
	27			27		5		9		€ 994.797,80
CONTRIBUTI CARICO ENTE										
TOTALE SPESA DEL PERSONALE AL 31/12/2023										
SPESA PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011/2013										
€ 360.415,24										
€ 1.355.213,05										
€ 2.160.081,93										



SAN FILIPPO DEL MELA, li 28/04/2021

RESP. LE AREA GESTIONE RISORSE  
*South*

Att. 4

COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA  
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

SCHEDA ANALISI CESSAZIONE DEL PERSONALE  
QUINQUENNIO 2021/2025

ANNO	N. DIPEND. CESSATI	Tabellare iniziale compr. 13^	Indennità di comparto	TOTALE STIPENDIALE	Oneri riflessi e Irap	MINORE SPESA
2021	4	92.806,94	2.042,64	94.849,58	34.364,00	129.213,58
2022	2	50.378,96	1.099,20	51.478,16	18.650,54	70.128,70
2023	4	103.634,16	2.271,60	105.905,76	38.369,66	144.275,42
2024	1	20.321,60	388,80	20.710,40	7.503,38	28.213,78
2025	5	104.805,37	2.192,76	106.998,13	38.765,42	145.763,55
	16				TOTALE	517.595,03

SAN FILIPPO DEL MELA 28/04/2021



RESP. LE AREA GESTIONE RISORSE

Carbone Santina

ALL "H"

# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CCP 11170982



## AREA AFFARI GENERALI

Il Responsabile dell'Area Affari Generali, dott. Angelo Lo Duca

Visti gli atti d'Ufficio,

### ATTESTA

1. il rispetto dei vincoli di cui all'articolo 3 del D.L. n. 90/2014 in materia di assenza di vincitori di concorso non assunti;
2. l'assenza di graduatorie per lo stesso o analogo profilo professionale approvate dopo il 1° gennaio 2007;

San Filippo del Mela 30.04.2021



IL RESPONSABILE DELL'AREA AFFARI GENERALI  
Dott. Angelo Lo Duca

# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CCP 11170982

C.F. 00148160831  
FAX 0909391847

COMUNE SAN FILIPPO DEL MELA  
c\_h842

Prot. n. 0000421 del 12-01-2021

Interno

Titolo. 2 Classe 9



## AREA POLIZIA MUNICIPALE

AL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Chiara Piraino

**SEDE**

**OGGETTO: Verifica delle condizioni di eccedenza del personale.-**

Con riferimento alla Sua lettera del 12.01.2021, Prot. n. 367, di pari oggetto della presente, si comunica che in questa Area non ci sono situazioni di soprannumero od eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del settore.-

Il RESPONSABILE DELL'AREA  
Comm. Filippo La Malfa

# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CCP 11170982

C.F. 00148160831  
FAX 0909391847

COMUNE SAN FILIPPO DEL MELA  
c\_h842

Prot. n. 0000424 del 12-01-2021

Interno

Titolo. 2 Classe 9



## AREA GESTIONE RISORSE

AL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Chiara Piraino

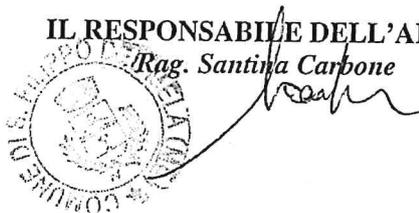
SEDE

**OGGETTO: Verifica delle condizioni di eccedenza del personale.-**

Con riferimento alla Sua lettera del 12.01.2021, Prot. n. 367, di pari oggetto della presente, si comunica che in questa Area non ci sono situazioni di soprannumero od eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del settore.-

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Rag. Santina Carbone



# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CCP 11170982

C.F. 00148160831  
FAX 0909391847

PROT. 427 / Int.  
12-01-2021  
T.T. 2 - el. 3



**AREA AFFARI GENERALI**

**AL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Dott.ssa Chiara Piraino**

**SEDE**

**OGGETTO: Verifica delle condizioni di eccedenza del personale.-**

Con riferimento alla Sua lettera del 12.01.2021, Prot. n. 367, di pari oggetto della presente, si comunica che nell'Area di propria competenza, in relazione alle esigenze funzionali del settore, non risultano eccedenze di personale né personale in esubero.-



**IL RESPONSABILE DELL'AREA**

*Dott. Angelo Lo Duca*

# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CCP 11170982

C.F. 00148160831  
FAX 0909391847

COMUNE SAN FILIPPO DEL MELA  
c\_h842

Prot. n. 0000474 del 13-01-2021

Interno

Titolo. 2 Classe 9



## AREA SERVIZI ALLA PERSONA

AL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Chiara Piraino

SEDE

**OGGETTO: Verifica delle condizioni di eccedenza del personale.-**

Con riferimento alla Sua lettera del 12.01.2021, Prot. n. 367., di pari oggetto della presente, si comunica che in questa Area non ci sono situazioni di soprannumero od eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del settore.-

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
Dott.ssa Nunziata Fiorello

# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CAP 98044

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

CCP 11170982

C.F. 00148160831  
FAX 0909391847

PROT. 501  
13-01-2021  
T.T. 2 el, 3



## AREA GESTIONE DEL TERRITORIO

AL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott.ssa Chiara Piraino

SEDE

**OGGETTO: Verifica delle condizioni di eccedenza del personale.-**

Con riferimento alla Sua lettera del 12.01.2021, Prot. n. 367, di pari oggetto della presente, si comunica che in questa Area non ci sono situazioni di soprannumero od eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali del settore.-

IL RESPONSABILE DELL'AREA

Ing. Pietro Varacalli

All' 1"



# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA GESTIONE RISORSE

email: [gestione-risorse@comune.sanfilippodelmela.me.it](mailto:gestione-risorse@comune.sanfilippodelmela.me.it)

P.IVA 00148160831  
Tel. 090 9391824

CCP 11170982  
Fax 090 9391847

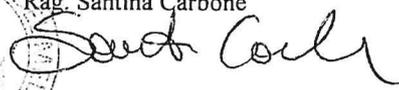
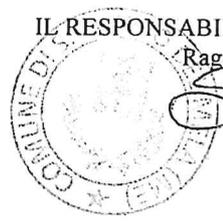
IL RESPONSABILE DELL'AREA GESTIONE RISORSE

ATTESTA

La spesa del personale a consuntivo 2019, come risultante da file BDAP, è pari ad €1.861.210,63 al lordo delle componenti escluse e risulta non superiore alla spesa media calcolata per il triennio 2011/2013 che al lordo delle componenti escluse è pari ad € 2.160.081,93 come si evince dall'estratto della relazione dell'Organo di Revisione allegato.

Analoga risultanza è riscontrabile relativamente alla spesa del personale a consuntivo 2018.

Distinti saluti  
San Filippo del Mela, 28/04/2021

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO  
Rag. Santina Carbone  
  


Macroaggregati		Rendiconto 2018	Rendiconto 2019	variazione
101	redditi da lavoro dipendente	€ 1.859.567,11	€ 1.765.356,46	-94.210,65
102	imposte e tasse a carico ente	€ 115.316,83	€ 95.854,17	-19.462,66
103	acquisto beni e servizi	€ 2.366.279,80	€ 2.218.934,41	-147.345,39
104	trasferimenti correnti	€ 252.484,21	€ 307.312,70	54.828,49
105	trasferimenti di tributi			
106	fondi perequativi			0,00
107	interessi passivi	€ 32.629,63	€ 27.465,20	-5.164,43
108	altre spese per redditi di capitale			0,00
109	rimborsi e poste correttive delle entrate	€ 5.364,79	€ 40.576,00	35.211,21
110	altre spese correnti	€ 30.459,18	€ 81.271,25	50.812,07
<b>TOTALE</b>		€ 4.662.101,55	€ 4.536.770,19	-125.331,36

### Spese per il personale

La spesa per redditi di lavoro dipendente sostenuta nell'anno 2019, e le relative assunzioni hanno rispettato:

- i vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 e 5 quater del D.L. 90/2014, dell'art.1 comma 228 della Legge 208/2015 e dell'art.16 comma 1 bis del D.L. 113/2016, e dall'art. 22 del D.L. 50/2017, sulle assunzioni di personale a tempo indeterminato per gli enti soggetti al pareggio di bilancio e al comma 762 della Legge 208/2015, comma 562 della Legge 296/2006 per gli enti che nel 2015 non erano assoggettati al patto di stabilità;
- i vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa; che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009;
- l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013;
- il limite di spesa degli enti in precedenza non soggetti ai vincoli del patto di stabilità interno;
- l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale come previsto dal comma 2 dell'art.23 del D. Lgs. 75/2017.

La spesa di personale sostenuta nell'anno 2019 *rientra* nei limiti di cui all'art.1, comma 557 e 557 quater della Legge 296/2006.

SPESE PER IL PERSONALE	MEDIA 2011-2012-2013	IMPEGNI 2019
Spese Macroaggregato 101		1.765.356,46
Componenti escluse - circolare n. 9/2006 RGS (personale categorie protette, personale comandato, rinnovi CCNL, ecc.)		581.000,52
Altre spese - da considerare ai sensi dell'art. 1, comma 198, L.96/2006 (IRAP e altre spese)		108.890,20
<b>Totale spese personale</b>	<b>1.322.053,20</b>	<b>1.075.465,74</b>
<b>Riduzione spesa</b>		

L'Organo di revisione **ha** certificato la costituzione del fondo per il salario accessorio.

L'Organo di revisione **ha** rilasciato il parere sull'accordo decentrato integrativo tenendo conto delle indicazioni della Relazione Illustrativa e Tecnico-Finanziaria.

### Spese per il personale

La spesa per redditi di lavoro dipendente sostenuta nell'anno 2018, e le relative assunzioni hanno rispettato:

- i vincoli disposti dall'art. 3, comma 5 e 5 quater del D.L. 90/2014, dell'art.1 comma 228 della Legge 208/2015 e dell'art.16 comma 1 bis del D.L. 113/2016, e dall'art. 22 del D.L. 50/2017, sulle assunzioni di personale a tempo indeterminato per gli enti soggetti al pareggio di bilancio e al comma 762 della Legge 208/2015, comma 562 della Legge 296/2006 per gli enti che nel 2015 non erano assoggettati al patto di stabilità;
- l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto a valore medio del triennio 2011/2013 che risulta di euro 1.322.053,20;
- l'art.40 del D. Lgs. 165/2001;
- l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale come previsto dal comma 2 dell'art.23 del D. Lgs. 75/2017.

Gli oneri della contrattazione decentrata impegnati nell'anno 2018, non superano il corrispondente importo impegnato per l'anno 2016 e sono automaticamente ridotti in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio, tenendo conto del personale assumibile ai sensi della normativa vigente, come disposto dall'art.9 del D.L. 78/2010.

La spesa di personale sostenuta nell'anno 2018 rientra nei limiti di cui all'art. 1, comma 557 e 557 quater della Legge 296/2006.

	Media 2011/2013 2008 per enti non soggetti al patto	rendiconto 2018
Spese macroaggregato 101		
Spese macroaggregato 103	2.025.646,10	1.859.567,11
Cap macroaggregato 102	19.773,06	
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	114.662,77	115.316,83
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
Altre spese: da specificare.....		
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>2.160.081,93</b>	<b>1.974.883,94</b>
(-) Componenti escluse (B):	838.028,73	845.764,13
(-) Altre componenti escluse: di cui rinnovi contrattuali		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>1.322.053,20</b>	<b>1.129.119,81</b>
<small>(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)</small>		

L'Organo di revisione ha rilasciato il parere per la costituzione del fondo per il salario accessorio.

L'Organo di revisione ha rilasciato il parere sull'accordo decentrato integrativo.

rendiconto 2018

*[Handwritten signature]*

Alleg. 2



# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA GESTIONE RISORSE

email: [gestione-risorse@comune.sanfilippodelmela.me.it](mailto:gestione-risorse@comune.sanfilippodelmela.me.it)

P.IVA 00148160831  
Tel. 090 9391824

CCP 11170982  
Fax 090 9391847

IL RESPONSABILE DELL'AREA GESTIONE RISORSE

ATTESTA

La spesa del personale nel Bilancio di Previsione 2020 – 2022 , per l'esercizio 2020, è pari ad € 2.006.712,62 al lordo delle componenti escluse e risulta non superiore alla spesa media calcolata per il triennio 2011/2013 che al lordo delle componenti escluse è pari ad € 2.160.081,93 come si evince da estratto Relazione Organo di Revisione che si allega. .

Distinti saluti  
San Filippo del Mela, 28/04/2021

IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Santina Carbone



*Santina Carbone*

**B) SPESE PER TITOLI E MACROAGGREGATI**

Le previsioni degli esercizi 2020-2022 per macro-aggregati di spesa corrente confrontate con la spesa risultante dalla previsione definitiva 2019 è la seguente:

Sviluppo previsione per aggregati di spesa:

SPESE PER TITOLI E MACROAGGREGATI				
PREVISIONI DI COMPETENZA				
TITOLI E MACROAGGREGATI DI SPESA	Previsoni Def. 2019	Previsoni 2020	Previsoni 2021	Previsoni 2022
Redditi da lavoro dipendente	1.765.356,46	1.868.898,03	1.823.155,91	1.823.155,91
Imposte e tasse a carico dell'ente	95.854,17	119.814,59	119.595,45	119.595,45
Acquisto di beni e servizi	2.218.934,41	3.099.475,06	2.637.133,40	2.637.133,40
Trasferimenti correnti	307.312,70	478.438,20	351.350,12	351.350,12
Trasferimenti di tributi	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondi perequativi	0,00	0,00	0,00	0,00
Interessi passivi	27.465,20	23.172,29	23.169,29	23.169,29
Altre spese per redditi da capitale	0,00	0,00	0,00	0,00
Rimborsi e poste correttive delle entrate	40.576,00	19.000,00	5.000,00	5.000,00
Altre spese correnti	81.271,25	894.879,94	734.638,00	734.638,00
<b>Totale</b>	<b>4.536.770,19</b>	<b>6.503.678,11</b>	<b>5.694.042,17</b>	<b>5.694.042,17</b>

**Spese di personale**

La spesa relativa al macro-aggregato "redditi da lavoro dipendente" prevista per gli esercizi 2020/2022, tiene conto delle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno e risulta coerente:

- con l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, pari ad € 1.322.053,20., considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali)..

L'andamento dell'aggregato rilevante nei diversi esercizi compresi nel bilancio di previsione raffrontato con il vincolo da rispettare è il seguente:

	Media 2011/2013	Previsione 2020	Previsione 2021	Previsione 2022
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	2.025.646,10	1.868.898,03	1.823.155,91	1.823.155,91
Spese macroaggregato 103	19.773,06	18.000,00	22.000,00	22.000,00
Irap macroaggregato 102	114.662,77	119.814,59	119.595,46	119.595,45
Altre spese: rettificazioni imputate all'esercizio successivo	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spesa di personale (A)</b>	<b>2.160.081,93</b>	<b>2.006.712,62</b>	<b>1.964.751,37</b>	<b>1.964.751,36</b>
(-) Componenti escluse (B)	838.028,73	771.248,44	690.989,73	690.898,73
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B.</b>	<b>1.322.053,20</b>	<b>1.235.464,18</b>	<b>1.273.761,64</b>	<b>1.273.852,63</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

All. 3



# COMUNE DI SAN FILIPPO DEL MELA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA GESTIONE RISORSE

email: [gestione-risorse@comune.sanfilippodelmela.me.it](mailto:gestione-risorse@comune.sanfilippodelmela.me.it)

P.IVA 00148160831  
Tel. 090 9391824

CCP 11170982  
Fax 090 9391847

IL RESPONSABILE DELL'AREA GESTIONE RISORSE

ATTESTA

Il Comune di San Filippo del Mela, presenta un rapporto, calcolato come previsto dal D.P.C.M. 17 marzo 2020, tra le Spese del Personale e la media degli ultimi tre anni delle entrate correnti, al netto dell'FCDE, che è pari al 36,20%, superiore quindi al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 per il nostro Ente .  
Detto indice individua i limiti e le possibilità nella Programmazione del Fabbisogno del Personale, imponendo a questo Ente un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia individuato per la specifica fascia demografica, pari a 30,9%, compatibilmente a quanto indicato dall'art. 6 del DPCM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019  
Si allega prospetto di calcolo determinazione soglia incidenza spese del personale.

Distinti saluti  
San Filippo del Mela, 28/04/2021



IL RESPONSABILE SERVIZIO FINANZIARIO

Rag. Santina Carbone

PROSPETTO DETERMINAZIONE SOGLIA INCIDENZA SPESE DEL PERSONALE

ENTRATE CORRENTI

	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019
TIT. I	€ 3.238.831,25	€ 2.803.000,85	€ 2.820.369,33
TIT. II	€ 1.693.701,84	€ 1.512.643,21	€ 1.528.989,73
TIT. III	€ 814.819,36	€ 790.900,07	€ 761.137,23
	€ 5.747.352,45	€ 5.106.544,13	€ 5.110.496,29

TOT. ENTRATE CORRENTI	€ 15.964.392,87
Media entrate correnti	€ 5.321.464,29
FCDE	€ 444.267,30

ENTRATE AL NETTO FCDE	€ 4.877.196,99
-----------------------	----------------

INCIDENZA SPESE PERSONALE/ENTRATE  
AL NETTO FCDE

SPESE DEL PERSONALE	€ 1.765.356,46
---------------------	----------------

0,3620 ≈ 36,20%

San Filippo del Mela, 28/04/2021



Il Responsabile Area Gestione Risorse

Santina Carbone

alla cortese attenzione  
del Responsabile Gestione risorse

in allegato si trasmette parer su fabbisogno triennale personale  
distinti saluti  
Sebastiano Orlando

ALL. 4

COMUNE SAN FILIPPO DEL MELA  
c\_h842

Prot. n. 0006876 del 10-05-2021

Arrivo

Titolo. 2 Classe 11

# COMUNE DI S. FILIPPO DEL MELA

## Città metropolitana di Messina

*Il Collegio dei Revisori dei Conti*  
Verbale n 04 del 04 Maggio 2021

---

*“Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) anni 2021/2023 e rideterminazione della dotazione organica dell’Ente”*

L’anno 2021, il giorno 05 del mese di Maggio alle ore 19,00 a seguito di convocazione telefonica da parte del Presidente, si è riunito in video conferenza, causa emergenza Covid, il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di San Filippo Del Mela, nelle persone dei Revisori:

1. Dott. Sebastiano Orlando – Presidente -
2. Dott. Giuseppe Ingoglia - Componente;
3. Rag. Emanuele Lasagna Liuzzo –Componente

per procedere al rilascio del parere sulla proposta di Giunta n. 34 del 30/04/2021 avente ad oggetto: *“Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale (PFFP) gli anni 2021/2023 e rideterminazione della dotazione organica dell’Ente”*

Il Collegio, visti:

- l’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l’art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“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’art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“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 ...”*;
- l’art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... 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. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che 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;
- l’art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“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 ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

*b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

**preso atto che:**

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

**richiamati:**

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del*

*fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

**considerato** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

**visti** altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale 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 predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo 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 ...”;*
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n. 108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

**rilevato** che i Responsabili di Area hanno attestato, come da relazioni allegate all'atto in esame, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**preso atto**

- che con deliberazione di Giunta n. 17 del 30/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive, relativo al triennio 2021-2023, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198;

**preso atto** che deliberazione di Giunta n. 70 del 04/08/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2020, ed il Piano della Performance, per il triennio 2020/2022;

**vista** la proposta Giunta n. 34 del 30/04/2021 avente ad oggetto: *“Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale (PFFP) gli anni 2021/2023 e rideterminazione della dotazione organica dell'Ente”* unitamente agli allegati;

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato negli allegati alla proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- ha approvato il piano performance
- dall'ultimo rendiconto approvato risulta che l'Ente non è strutturalmente deficitario;
- con la presente delibera permane il rispetto degli equilibri annuali e pluriennali risultanti dal bilancio 2020/2022

**rilevato che:**

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018;
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riportato:

Media triennio 2011-2013 soggetta a limite di spesa € 2.160.081,93

**preso atto**

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

**rilevato che:**

- il Comune di S. Filippo Del Mela si colloca nella fascia demografica lett. E) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M.;

### CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020

Comune San Filippo Del Mela

#### Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	6.912
Fascia di riferimento	E
Valore 1° soglia	26,9%
Valore 2° soglia	30,9%

#### Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE		ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente	1.765.356,46	Entrate rendiconto anno 2019	5.110.496
Somministrazione	0	Entrate rendiconto anno 2018	5.106.544
Quota LSU in carico all'ente	0	Entrate rendiconto anno 2017	5.747.352
Collaborazioni coordinate e a progetto	0	Media	5.321.464,29
Altre forme di lavoro flessibile	0	Fondo crediti dubbia esigibilità 2019	444.267
	1.765.356,46	ENTRATE DA CONSIDERARE	4.877.196,99
Rapporto	36,20%		

- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) **Euro 1.765.356,46** la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) **Euro 4.877.169,98** al netto del FCDE si attesta al **36,20%**, al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al **26,90%**,

### CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI - Aggiornato al DPCM 17 marzo 2020

Comune San Filippo Del Mela

#### Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 6

Popolazione	6.912
Fascia di riferimento	E
Valore 1° soglia	26,9%
Valore 2° soglia	30,9%

#### Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE		ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente	1.247.761,53	Entrate rendiconto anno 2019	5.110.496
Somministrazione	0	Entrate rendiconto anno 2018	5.106.544
Quota LSU in carico all'ente	0	Entrate rendiconto anno 2017	5.747.352
Collaborazioni coordinate e a progetto	0	Media	5.321.464,29
Altre forme di lavoro flessibile	0	Fondo crediti dubbia esigibilità 2019	444.267
	1.247.761,53	ENTRATE DA CONSIDERARE	4.877.196,99
Rapporto	25,58%		

- il rapporto tra spesa di personale, " sulla base dei dati in possesso dell'ente, negli anni dal 2021 al 2025, sono previste, per raggiungimento dei limiti di età e/o di anzianità, pensionamenti come dall'allegata scheda di analisi delle cessazioni del personale per il periodo 2021-2025,...dal quale si evince il risparmio complessivo che le stesse produrranno sul bilancio dell'ente ... pari ad **euro 517.595,03**, con la conseguenza di registrare nel medio periodo il rapporto spese di personale/entrate correnti ad un valore medio stimabile del 25,58%... quindi entro il valore soglia prevista dalla tabella 1 dell'art.4 del D,M,17/2020 ".
- consente di rispettare il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- consente di rispettare il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- non consente di rispettare le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i. che individuano i criteri per stabilire quando ed in che misura i comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato (vedasi a tal proposito la deliberazione della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Sicilia n. 131/2020);
- prevede una programmazione, che garantirebbe la riduzione costante del rapporto tra spese di personale su entrate correnti prevista dal DPCM 17 marzo 2020, fino a rientrare, verosimilmente entro il 2025 al di sotto del secondo valore soglia prevista dall'art. 6 comma 1 del DPCM, così come evidenziato nella precedente tabella.

considerato che:

nella proposta di Giunta n. 34 del 30/04/2021 avente ad oggetto: *“Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) anni 2021/2023 e rideterminazione della dotazione organica dell'Ente”*

- il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale
- l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2021, nell'ipotesi massima di copertura dei posti vacanti nella dotazione organica, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

visti i pareri favorevoli:

- di regolarità tecnica da parte del Responsabile Area Affari Generali
- di regolarità contabile, da parte del Responsabile Gestione Risorse

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

Il Collegio ritiene:

che in considerazione delle nuove disposizioni sulle capacità assunzionali, l'Amministrazione deve tenere conto di due obiettivi fondamentali a cui l'Ente si deve prefiggere di conseguire:

- attuazione della missione istituzionale di assicurare i servizi alla collettività
- garanzia degli equilibri pluriennali di bilancio

In tale prospettiva l'Ente dovrà quindi tenere conto dello spirito della novella che modifica i criteri previsti in passato e che tale innovazione normativa è fondamentalmente basata sulla sostenibilità della spesa, ossia sul favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti e che, quindi, ove detto rapporto non fosse in grado di rendere compatibile l'utilizzo di facoltà "assunzionali" disponibili (e pertanto non si dovesse ritenere sostenibile la relativa spesa), anche in chiave prospettica, l'Ente dovrà astenersi dall'effettuare le assunzioni programmate o, nel migliore dei casi, realizzarle limitandone la spesa.

Pertanto, indipendente dalla fascia di appartenenza, ciò che dovrà guidare le procedure di assunzioni di personale, al fine di garantire un necessario turn over con l'adempimento della *mission* istituzionale, è la **sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti, tutto ciò al fine di garantire in ogni caso gli equilibri di bilancio presenti e futuri.**

In considerazione di quanto sopra preme evidenziare che, qualora l'amministrazione, nel rispetto dei limiti di spesa, avesse a disposizione capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato non necessariamente tale capacità potrà esercitarsi ove dall'analisi dell'andamento complessivo della gestione del bilancio si evidenziassero segnali di squilibrio non temporanei.

#### **TUTTO QUANTO RILEVATO, CONSIDERATO E RITENUTO**

Questo Organo di controllo ritiene necessario sollecitare l'Amministrazione affinché assuma decisioni ponderate avuto riguardo alla sostenibilità dell'onere conseguente alla spesa del personale che si propone di assumere, **tenendo conto, in un'ottica pluriennale, delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, al fine di assicurare stabili equilibri pluriennali di bilancio.**

**rammenta**

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

**accerta**

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023:

- prevede il rispetto del limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- prevede il rispetto del limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- non consente di rispettare le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i. che individuano i criteri per stabilire quando ed in che misura i comuni possano procedere ad assumere nuovo personale a tempo indeterminato (vedasi a tal proposito la deliberazione della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Sicilia n. 131/2020;

**esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto ***"Approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) anni 2021/2023 e rideterminazione della dotazione organica dell'Ente"***

**raccomanda**

di verificare al momento dell'avvio delle eventuali procedure concorsuali l'andamento del rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP e la media delle entrate correnti del triennio precedente nonché il mantenimento il rispetto del pareggio di bilancio anche per l'anno 2021;

**sollecita**

l'Amministrazione ad individuare e adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto percentuale tra spesa personale e media entrate correnti al netto FCDE, fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia previsto nella tabella 3 dell'art. 6 del DM 17/03/2020, al fine di mantenere gli equilibri strutturali e pluriennali di bilancio

**Il Collegio dei Revisori dei conti**

(Firmato digitalmente)

Dott. Sebastiano Orlando – Presidente  
Dott. Giuseppe Ingoglia – Componente  
Rag. Emanuele Lasagna Liuzzo

P7MA700014

=====

VERIFICA DOCUMENTO

=====

\*\*\*\*\* CERTIFICATO 1 \*\*\*\*\*

Rilasciato da  
Stato (C): IT  
Nome Comune (CN): ArubaPEC S.p.A. NG CA 3  
Organizzazione (O): ArubaPEC S.p.A.  
Unità Organizzativa (OU): Certification Authorityc

Firmatario  
Stato (C): IT  
Nome Comune (CN): LASAGNA LIUZZO EMANUELE  
Codice Fiscale: LASAGNA LIUZZO  
Organizzazione (O):  
Unità Organizzativa (OU):  
Cod. Ident.: 22177369

Validità  
Rilasciato il: 23/12/2020 01.00.59  
Scade il: 24/12/2023 00.59.59

Altro  
Numero Seriale: 27AEA15127F90BB993E4AC9A401D44B1  
Utilizzo Chiave: Non ripudio

\*\*\*\*\* CERTIFICATO 2 \*\*\*\*\*

Rilasciato da  
Stato (C): IT  
Nome Comune (CN): Namirial CA Firma Qualificata  
Organizzazione (O): Namirial S.p.A./02046570426  
Unità Organizzativa (OU): Certification Authority

Firmatario  
Stato (C): IT  
Nome Comune (CN): INGOGLIA GIUSEPPE  
Codice Fiscale: INGOGLIA  
Organizzazione (O):  
Unità Organizzativa (OU):  
Cod. Ident.: LOIG2020040795194987

Validità  
Rilasciato il: 07/04/2020 09.54.00  
Scade il: 07/04/2023 00.00.00

Altro  
Numero Seriale: 4B24E791C8F50CAA  
Utilizzo Chiave: Non ripudio