



COMUNE DI SORTINO
(LIBERO CONSORZIO DI SIRACUSA)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.24 DEL 14-03-2025 **OGGETTO:** APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2027, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA (SEZIONE 3 " ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO"- SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL REDIGENDO PIAO 2025-2027)

L'anno duemilaventitiquè il giorno QUATTORDICI del mese di MARZO alle ore 13:20 nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.-

Presiede l'adunanza il Dott. Vincenzo Parlato nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg:

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE			PRESENTI	ASSENTI
1) DOTT. VINCENZO PARLATO	SINDACO		X	
2) DOTT. VINCENZO BASTANTE	VICE SINDACO			X
3) DOTT.SSA LUCIA GAROFALO	ASSESSORE	X (DA RETTICO)		
4) SIG. LUCIANO GIGLIUTO	ASSESSORE	X		
5) SIG.RA CARMELA TUCCITTO	ASSESSORE	X		
TOTALE			4	1

Con la partecipazione del segretario Comunale Dott. Filippo Patanè (DA RETTICO) Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla presente deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere:

il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

CONTRARIO PER LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____

NON NECESSARIO IN QUANTO ATTO DI MERO INDIRIZZO.

DATA 06/03/2025

IL RESPONSABILE
DEL SETTORE CONTABILE
F.to IL RESPONSABILE
Dipietro

il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e/o la copertura finanziaria ai sensi dell'Art.55 L.R.n.44/91:

FAVOREVOLE

CONTRARIO CON LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____

NON NECESSARIO IN QUANTO DALL'ATTO NON SCATURISCE IMPEGNO DI SPESA.

DATA 06/03/2025

IL RESPONSABILE
DEL SETTORE CONTABILE
F.to IL RESPONSABILE
Dott. Vito Dipietro

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2025-2027, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA (SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" – SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL REDIGENDO PIAO 2025-2027)

PREMESSO che:

- **l'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997, n. 449**, testualmente recita:
"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482."
- **i commi 1 e 5 dell'art. 89 del D.Lgs. 267/2000** recante "Fonti", i quali recitano:
 - **comma 1:** *"Gli enti locali disciplinano con appositi regolamenti, in conformità con lo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità."*
 - **comma 5:** *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari."*
- **l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000** recante "Assunzioni" che così dispone:
 - 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 - 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 - 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 - 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo."*
- **l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448**, il quale attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione di spesa;
- **l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii.** il quale prevede che:
"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:

- a) 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;
- 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. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010**, stabilisce che gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006, della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero, nel caso non fossero intervenute assunzioni a tale titolo nell'anno 2009, con riferimento alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;
- **la Legge n. 114/2014, di conversione del decreto legge n. 90/2014 recante “Semplificazione e flessibilità nel turn over”, che introduce il comma 557-quater della legge n. 296/2006**, secondo cui *“...ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.” (spesa media 2011-2013 per gli enti che nell'anno 2015 erano assoggettati al patto di stabilità)*;
- **l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014**, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

EVIDENZIATO che il tetto limite introdotto dal comma 557-quater della legge n. 296/2006 per il Comune di Sortino, **inclusa la spesa per la categoria protetta**, è pari ad € 2.895.047,42, come asseverato dall'Organo di Revisione;

RICHIAMATI:

- gli artt. 6 e 35 del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, come modificati dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, secondo cui le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale del fabbisogno del personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività della performance, curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane e indicando le rispettive risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alla facoltà assunzionale prevista dalla legislazione vigente;
- la legge finanziaria 27/12/2006, n. 296, che al comma 557 e successive modifiche e integrazioni, impone agli Enti Locali soggetti al patto di stabilità la riduzione costante e progressiva, di anno in anno, della spesa del personale al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, ponendo come limite massimo il valore medio del triennio 2011-2013 (*art. 557-quater introdotto dall'art. 3 della legge 114/2014*);
- il D.Lgs. n. 75/2017 recante *“Modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*, le cui nuove formulazioni dell'art. 6, commi 1, 2, 3 e 6, testualmente recitano:

Art. 6, commi 1, 2, 3 e 6:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della

performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. 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'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. (divieto di incremento del numero di uffici di livello dirigenziale se non con disposizione legislativa di rango primario).

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

VISTE:

- le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” del 27/07/2018 (pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173) emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) “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” (art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001);
 - b) “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art. 6, comma 3);
 - c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 della Sezione regionale di controllo per la Puglia della Corte dei Conti, con la quale ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come

modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, dove si afferma che *"la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente"*, considerando quale valore di riferimento la spesa media del triennio 2011-2013 per gli enti assoggettati al patto di stabilità, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sez. Autonomie deliberazione 27/2015);

CONSIDERATO che l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, coma da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle citate *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile;

VISTA la Deliberazione della Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia della Corte dei Conti n. 134/2020/PAR con la quale, alla luce dell'introduzione dell'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019, ed in discontinuità con le deliberazioni precedenti all'anzidetta novella normativa, la Sezione si è pronunciata come segue:

"La spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all'interno della "spesa complessiva per tutto il personale dipendente" il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68."

RILEVATO che, dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2 delle citate *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"*, la spesa potenziale massima per gli enti locali coincide con il tetto di spesa di cui all'art. 1, cc. 557 e ss. della L. n. 296/2006, come sopra quantificato per l'Ente in € 2.895.047,42, e che per il monitoraggio del rispetto di tale limite, al fine di salvaguardare gli equilibri di bilancio ed il contenimento delle spese in termini di finanza pubblica, occorre effettuare una costante e puntuale verifica della spesa per il personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà assunzionali;

RILEVATO, altresì, dalle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"*, che il piano triennale del fabbisogno:

- deve essere definito in coerenza ed a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa;
- è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- è strumento imprescindibile di un apparato amministrativo chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- è la scelta giusta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche per ottimizzare l'impegno delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
- è fondamentale per definire i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione, ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, per esempio, le nuove tecnologie;
- è un processo di indirizzo organizzativo volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di servizi da

erogare, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, che deve essere proceduto da una valutazione delle professionalità presenti e di quelle mancati, contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

EVIDENZIATO, dunque, che sulla base delle regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, l'organizzazione degli uffici deve:

- a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001 (accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale);
- b) essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;
- c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi erogati;
- e) garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- f) essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*;
- g) essere coerente con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- h) dare corso all'individuazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- i) tenere conto delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali dell'ente;
- j) essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali;

RILEVATO che la programmazione delle assunzioni e la conseguente possibilità di assumere a tempo indeterminato degli enti locali soggetti al patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) è subordinata ai seguenti vincoli/condizioni preliminari:

1) vincoli finanziari:

- o aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- o aver rispettato il dettame legislativo relativo al contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

2) vincoli procedurali:

- o le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- o le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere stato rideterminato almeno nell'ultimo triennio ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- o l'ente deve aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce delle esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- o l'ente deve avere adottato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di Pari Opportunità ai sensi dell'art. 48, c. 1, del D.Lgs. 198/2006;
- o deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e, successivamente, deve essere rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, c. 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella L. n. 89/2014;
- o approvazione del Bilancio di previsione e del Rendiconto di gestione, ed invio dei dati relativi a questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. n. 113/2016 convertito dalla L. n. 160/2016);

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019, che testualmente recita:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale

dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

CONSIDERATO che in data 17 Marzo 2020 è stato emanato il decreto attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni." (GU Serie Generale n. 108 del 27/04/2020), finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, e ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia (art. 1, comma 1, del decreto attuativo);

VISTA la Circolare del 08/06/2020 Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

DATO ATTO che il citato decreto attuativo del 17 Marzo 2020 definisce in particolare:

- a) le fasce demografiche (art. 3);
- b) i "valori soglia di massima spesa del personale" per ciascuna fascia demografica (art. 4, c. 1, Tab. 1);
- c) i "valori soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" per ciascuna fascia demografica (art. 6, comma 1, Tab. 3), oltre i quali i Comuni devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento;

EVIDENZIATO che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, ai sensi del citato decreto attuativo del 17 Marzo 2020, il Comune di Sortino:

- a) rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti (art. 3);
- b) il "valore soglia di massima spesa del personale" è pari al 26,90% (art. 4, c. 1, Tab. 1);

c) il "valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" è pari al 30,90% (art. 6, c. 1, Tab. 3);

VISTA la D.C.C. n. 40 del 07/10/2024 con la quale è stato approvato il Rendiconto di gestione dell'e.f. 2023 (ultimo rendiconto approvato);

DATO ATTO che il rapporto tra la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (e.f. 2023) e la media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 al netto del FCDE di parte corrente da bilancio di previsione ultima annualità del triennio (2023) è pari al 35,43% come dimostrato dall'**Allegato 1** alla presente deliberazione denominato "SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO – Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali", che ne forma parte integrante e sostanziale, quindi **risulta essere superiore sia al "valore soglia di massima spesa del personale" del 26,90% (art. 4, c. 1, Tab. 1), sia al "valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" del 30,90% (art. 6, c. 1, Tab. 3);**

DATO ATTO, pertanto, che, come previsto dal decreto attuativo del 17 Marzo 2020 e dalla Circolare Interministeriale del 08/06/2020, l'Ente ha l'obbligo di adottare un percorso di riduzione del suddetto rapporto, in quanto sulla base dei nuovi calcoli la spesa di personale sostenuta nell'anno 2023 deve essere ridotta di € 335.119,98 e la spesa massima consentita è di € 2.284.776,00;

CONSIDERATO che, al fine di dimostrare la riduzione della spesa di personale, bisogna tenero conto dei pensionamenti verificatisi e di quelli previsti;

VISTA la nota prot. n. 1684 del 29/01/2025, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale come **Allegato 2**, con la quale la Responsabile del procedimento dell'Ufficio Personale ha comunicato che nel periodo 2024-2027 vi sono già stati e sono previsti (a legislazione vigente) n. 10 pensionamenti, di cui:

- nell'anno 2024 ed il 01/01/2025 vi sono stati n. 6 pensionamenti, di cui: 1 Cat. C + 2 Cat. B + 3 Cat. A per un risparmio di € 156.877,73, inclusi i Contributi ed al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020;
- nell'anno 2026 andrà in pensione n. 1 dipendente di Cat. A per un risparmio di € 25.091,41, inclusi i Contributi ed al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020;
- nell'anno 2027 andranno in pensione n. 3 dipendenti di Cat. C per un risparmio di € 88.076,59, inclusi i Contributi ed al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020;

pertanto, nel periodo 2024-2027 si prevede un risparmio complessivo di € 270.045,72;

ATTESO che l'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;

RICHIAMATE le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 45 del 22/03/2024, n. 96 del 18/09/2024 e n. 136 del 18/12/2024, con le quali sono stati approvati e successivamente modificati la rideterminazione della dotazione organica, il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2024-2026 ed il Piano Annuale delle Assunzioni, confluiti nella Sezione 3 del PIAO 2024-2026;

SENTITA l'Amministrazione Comunale che, tenuto conto dei nuovi calcoli effettuati ai sensi del decreto attuativo del 17 Marzo 2020 e della necessità di adottare un percorso di riduzione annuale, ha evidenziato la necessità di procedere secondo quanto previsto nell'**Allegato 3** alla presente deliberazione denominato "PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025", che ne forma parte integrante e sostanziale, il quale prevede:

- A. la conclusione della procedura (già prevista ed avviata nell'anno 2024) per la copertura del posto vacante a tempo pieno e indeterminato di Psicologo – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – mediante stabilizzazione del personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 3, c. 5, del DL n. 44/2023, convertito in legge n. 74/2023 → SPESA NEUTRA in quanto eterofinanziata con le risorse previste dal Fondo di Solidarietà Comunale di cui all'art. 1, c. 792, L. n. 178/2020 (art. 1, c. 449, lettera d-quinquies), L. n. 232/2016);

- B. l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 Funzionario Assistente Sociale – Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione, mediante procedura di mobilità ex art. 30, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 → *SPESA NEUTRA in quanto eterofinanziata con le risorse previste dal Fondo di Solidarietà Comunale di cui all'art. 1, c. 792, L. n. 178/2020 (art. 1, c. 496, lett. a), legge 213/2023*);
- C. l'assunzione a tempo parziale 18h/s ed indeterminato di un Istruttore Amministrativo da assegnare al Settore "Servizi Sociali" mediante procedura per mobilità esterna ex art. 30, c. 1, D.Lgs. 165/2001 → *SPESA NEUTRA in quanto eterofinanziata con le risorse della Quota Servizi Fondo Povertà al fine del miglioramento dei Livelli Essenziali delle Prestazioni (LEPS) di cui alla L. n. 208/2015 di istituzione del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale ed al D.Lgs. n. 147/2017 e ss.mm.ii. di introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà*;
- D. l'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale relativamente alla figura professionale di Ingegnere – Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione – mediante concorso pubblico come previsto dall'Allegato 2 "Tabelle Riparto" al DPCM del 23/07/2024 → *SPESA NEUTRA in quanto eterofinanziata con le risorse del Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2*;
- E. la stabilizzazione di n. 7 Lavoratori Socialmente Utili – profilo professionale "Operatori" (ex cat. A, p.e. 1) – già impegnati in attività socialmente utili presso l'Ente ed inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della L.R. n. 5/2014 e ss.mm.ii., ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.L. n. 75/2023, convertito con modificazioni dalla L. n. 112/2023 → *SPESA NEUTRA in quanto eterofinanziata con le risorse previste dall'art. 10, cc. 1 e 3, della L.R. n. 1/2024*;
- F. n. 5 progressioni verticali dall'Area degli Istruttori all'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 e dell'art. 15 del vigente CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis, del D.Lgs. n. 165/2001 (n. 1 Funzionario Tecnico, n. 1 Funzionario Amministrativo, n. 1 Funzionario Contabile, n. 1 Funzionario di Polizia Municipale e n. 1 Funzionario di Protezione Civile) interamente riservate al personale dipendente → *SPESA NEUTRA in quanto le risorse sono previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni (ARAN CFL 209)*;

DATO ATTO che il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. n. 66/2014;

VISTO l'Allegato 4 alla presente deliberazione denominato "RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA PROSPETTICA", che ne forma parte integrante e sostanziale, con la quale si procede alla revisione sia a quantità che a valore della dotazione organica alla luce sia dei pensionamenti (già verificatisi e previsti), dei posti vacanti e delle assunzioni previste, calcolata ai sensi del vigente CCNL 2019/2021, al lordo dei contributi ed al netto dell'IRAP come previsto dall'art. 2 del DPCM 17/03/2020;

DATO ATTO che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, l'Ente non presenta condizioni di eccedenza di personale e non deve avviare le procedure per il collocamento in disponibilità, ovvero per la dichiarazione di esubero di personale per l'anno 2025 (*giusta Delibera di G.C. n 125 del 18/11/2024*);

PRECISATO che ogni eventuale assunzione è subordinata alla verifica del rispetto e della permanenza di tutti i vincoli e di tutti presupposti di legge esistenti al momento dell'assunzione medesima;

CONSIDERATA la possibilità e la necessità di modificare il presente piano triennale del fabbisogno del personale qualora si dovessero verificare variazioni di normative ed emanazioni di circolari in merito;

ATTESO che il vigente quadro normativo, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 267/2000 e al D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale la competenza in merito alla deliberazione del presente atto;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto espresso dal Responsabile del Settore Contabile, ai sensi dell'art. 49, del D.Lgs. n. 267/2000, il quale certifica che la presente programmazione del fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria nel bilancio di previsione;

RICHIESTO il preventivo parere dell'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTI:

- ✓ il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- ✓ il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- ✓ il D.Lgs. n. 75/2017 e le circolari del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
- ✓ l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019;
- ✓ il decreto attuativo del 17 Marzo 2020 recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*;
- ✓ la Circolare del 13/05/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;
- ✓ la Circolare del 08/06/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- ✓ l'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla n. 113/2021 di introduzione nell'ordinamento del PIAO;
- ✓ il DPCM del 23/07/2024 con il quale è stata finanziata al Comune di Sortino l'assunzione di n. 1 unità di personale in relazione all' *"Avviso Pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse"* – pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri – Dipartimento per le politiche di coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 *"Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari"*;
- ✓ l'art. 13 del CCNL 16/11/2022, in particolare i commi 6 e 8, relativi alle progressioni tra le aree riservate al personale in servizio da effettuarsi entro il termine del 31 dicembre 2025 finanziate dallo 0.55% del m.s. dell'anno 2018;
- ✓ l'art. 2 (*Misure urgenti in materia di lavoratori socialmente utili*), c. 1, del D.L. 22 n. 75/023 recante *"Disposizioni urgenti in materia di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, di agricoltura, di sport, di lavoro e per l'organizzazione del Giubileo della Chiesa cattolica per l'anno 2025"*, convertito con modificazioni dalla L. n. 112/2023, e l'art. 10, cc. 1 e 3, della L.R. n. 1/2024 recante *"Legge di stabilità regionale 2024-2026"* in materia di *Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili*;
- ✓ lo Statuto comunale;
- ✓ il vigente regolamento comunale sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi;

PROPONE CHE LA GIUNTA DELIBERI

- **DI DARE ATTO** che, come riportato nell'**Allegato 1 "SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO - Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali"**, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, il rapporto tra la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (e.f. 2023) e la media delle entrate correnti del triennio 2021-2023 al netto del FCDE di parte corrente da bilancio di previsione ultima annualità del triennio (2023) è pari al **35,43%**, quindi risulta essere superiore sia al **"valore soglia di massima spesa del personale" del 26,90%** (art. 4, c. 1, Tab. 1), sia al **"valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" del 30,90%** (art. 6, c. 1, Tab. 3);
- **DI DARE ATTO**, pertanto, che, come previsto dal decreto attuativo del 17 Marzo 2020 e dalla Circolare Interministeriale del 08/06/2020, l'Ente ha l'obbligo di adottare un percorso di riduzione del suddetto rapporto, in quanto sulla base dei nuovi calcoli la spesa di personale sostenuta nell'anno 2023 deve essere ridotta di € 335.119,98 e la spesa massima consentita è di € 2.284.776,00;
- **DI APPROVARE** il PTFP 2025-2027 e l'**Allegato 3 "PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025"**, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, il quale non prevede alcuna spesa a carico dell'Ente, in quanto le assunzioni a tempo indeterminato previste e le progressioni tra le Aree sono spese c.d. "neutre", in quanto eterofinanziate o previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale;
- **DI APPROVARE** la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente effettuata secondo le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA"* del 27/07/2018 (pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173) emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, come riportato nell'**Allegato 4 "RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA PROSPETTICA"**, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- **DI DARE ATTO**, inoltre, che le assunzioni e la dotazione organica programmate tengono conto e rispettano i criteri ed i limiti alle assunzioni previsti dalla normativa vigente richiamata in narrativa e che la spesa complessiva del personale prevista è contenuta entro il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della L. n. 296/2006;
- **DI DARE ATTO** che il rispetto del vincolo delle assunzioni delle categorie protette entro la c.d. "quota d'obbligo" di cui alla L. n. 68/1999 deve tenere conto del rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di assunzioni, in quanto gli oneri per le assunzioni obbligatorie non vanno in deroga al tetto di spesa del personale e devono essere inclusi nel calcolo dei valori soglia di cui al decreto attuativo del 17 Marzo 2020;
- **DI RISERVARSI**, ai sensi del comma 2 dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, la possibilità di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato, ovvero di avvalersi di forme di lavoro flessibile, per motivate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, dando atto che le stesse verranno effettuate solo in funzione del verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità riferentisi a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti standard qualitativi e funzionali;
- **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare ed adeguare, in qualsiasi momento, la dotazione organica, il Piano del fabbisogno del personale 2025-2027 ed il Piano delle assunzioni, qualora si dovessero verificare esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
- **DI DEMANDARE** ai Responsabili delle Posizioni Organizzative dell'Ente, ciascuno per quanto di propria competenza, l'attivazione delle procedure finalizzate all'attuazione del Piano annuale delle assunzioni;

- **DI DARE ATTO** che il presente documento di programmazione dovrà essere allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) ed al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativi al triennio 2025-2027 (Sezione 3, Sottosezione 3.3), per formarne parte integrante e sostanziale;
- **DI PRENDERE ATTO** del parere rilasciato dall'Organo di Revisione Contabile, il quale si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
- **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento:
 - all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica;
 - all'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro;
 - alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. ai sensi dell'art. 4, c. 2, del C.C.N.L. 2019/2021;
- **DI PUBBLICARE** il presente provvedimento nel sito istituzionale dell'Ente ed all'Albo Pretorio;
- **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi della L.R. n. 44/1991 e ss.mm.ii. e dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.



Il Responsabile del Settore Contabile
Dott. Vito Dipietro

ALL. ①

SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO - Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali	
fascia: comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
MACROAGGREGATO BDAP:	
U.1.01.00.00.000	2.619.896,68
U1.03.02.12.001	0,00
U1.03.02.12.002	0,00
U1.03.02.12.003	0,00
U1.03.02.12.999	0,00
IRAP	127.061,10
Totale	2.746.957,78
IRAP (detrarre)	127.061,10
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	2.619.896,68

TOTALE SPESA DI PERSONALE - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2023 (A)	2.619.896,68
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	8.007.433,90
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2022	8.593.059,92
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2023	7.082.534,74
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	23.683.028,56
MEDIA ENTRATE CORRENTI	7.894.342,85
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2023	500.243,49
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	7.394.099,36
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	35,43%
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	26,90%
VALORE SOGLIA DI RIENTRO DELLA MAGGIORE SPESA DEL PERSONALE (ART. 6) (E)	30,90%
INCREMENTO % MASSIMO SPESA PERSONALE (F = E - C)	-4,53%
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE A VALORE (G= E x F)	335.119,98
LIMITE MASSIMO SPESA DEL PERSONALE (H = G + A)	2.284.776,70

ALL. (2)

COMUNE DI SORTINO

C.A.P. 96010 (Prov. di Siracusa)

C.F. 80002250894 P.IVA 00282850890 TELEFAX 917425

protocollo@pec.comune.sortino.sr.it -- personale@pec.comune.sortino.sr.it

PROT. N°

1684

Addì 29 Gennaio 2025

OGGETTO: Richiesta Piano pensionamenti previsti al fine della stesura della deliberazione giunta relativa al Fabbisogno di Personale 2025/2027

AL RESPONSABILE DEL SETTORE CONTABILE
Dott. Vito Dipietro

e p.c. AL SINDACO
AL SEGRETARIO COMUNALE
ALLA RESP.LE DEL SETT. CONTABILE F.F.

L O R O S E D E

In riferimento alla comunicazione prot. n. 958 del 17/01/2025 si fornisce il piano dei pensionamenti previsti nel triennio 2025-2027 sulla base della normativa vigente.

Per l'anno 2025:

- 1 solo dipendente Cat. A6 in pensione dal 01/01/2025;

per l'anno 2026:

- 1 solo dipendente Cat. A6 in pensione dal 01/11/2026;

per l'anno 2027

- 2 dipendente Cat. C2;
- 1 dipendente Cat. C5;

Si resta sempre a completa disposizione.

Cordiali saluti.

Si allega:

Prospetto.



Lucilla Pappalardo

	DIPENDENTE	CATEG.	ASSUNZIONE	IN PENSIONE	NOTE	R.I.A.
ANNO 2024						
1	BRIGANTI SEBASTIANO	A	01/10/1986	01/01/2024	VECC	
2	CAVARRA NELLO	B6	01/02/1989	01/02/2024	VECC	
3	RAFFA VINCENZA	B4	05/11/1979	01/09/2024	VECC	
4	SCAMPORLINO GIUSEPPE	A6	01/08/1991	01/12/2024	VECC	
5	MAGNANO SOFIA	C6	01/11/1983	01/11/2024	VECC	

	DIPENDENTE	CATEG.	ASSUNZIONE	IN PENSIONE	NOTE	R.I.A.
ANNO 2025						
1	LA PILA LUCIA	A6	04/01/1993	01/01/2025	VECC	

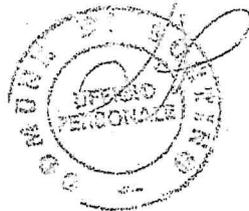
	DIPENDENTE	CATEG.	ASSUNZIONE	IN PENSIONE	NOTE	R.I.A.
ANNO 2026						
1	BRIGANTI GIUSEPPE	A6	01/10/1986	01/11/2026	VECC	

	DIPENDENTE	CATEG.	ASSUNZIONE	IN PENSIONE	NOTE	R.I.A.
ANNO 2027						
1	AUCELLO VINCENZA	C2	29/12/2006	01/06/2027		
2	PANARISI TERESA	C5	04/01/1993	01/10/2027	VECC	
3	LA MARI AURORA	C2	01/09/2001	01/07/2027		

	DIPENDENTE	CATEG.	ASSUNZIONE	IN PENSIONE	NOTE	R.I.A.
ANNO 2028						
1	ZAPPULLA SALVATORE	A5	09/02/1987	01/04/2028	VECC	
2	GILE' SALVATORE	C2	01/09/2001	01/11/2028		

	DIPENDENTE	CATEG.	ASSUNZIONE	IN PENSIONE	NOTE	R.I.A.
ANNO 2029						
1	SEQUENZIA IMMACOLATA	C5	04/01/1993	01/01/2029	VECC	
2	FERRANTI MARIA ANTONELLA	C2	01/09/2001	01/02/2029		
3	CASSARINO FRANCESCA	C2	29/12/2006	01/03/2029		
4	BOSCARINO CARMELO	C2	01/09/2001	01/03/2029		
5	DI MARIA CESARIA	C2	29/12/2006	01/08/2029		
6	SILLUZIO GRAZIELLA	C2	29/12/2006	01/09/2029		
7	GIULIANO LUCIA	B2	29/12/2006	01/10/2029		

	DIPENDENTE	CATEG.	ASSUNZIONE	IN PENSIONE	NOTE	R.I.A.
ANNO 2030						
1	SALONIA ANTONIA	B2	29/12/2006	01/02/2030		
2	SIDOTI LUCIA GRAZIA	C2	29/12/2006	01/03/2030		
3	PULVIRENTI SOFIO	B5	16/11/1987	01/04/2030		
4	FAILLA MARIA	C2	29/12/2006	01/05/2030		
5	FRANZO' DONATELLA	C5	04/01/1993	01/05/2030		
6	MARINO LORENZA	C2	29/12/2006	01/06/2030		
7	SEQUENZIA SOFIA	C4	04/01/1993	01/06/2030		



PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025

ALL 3

PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025	COSTI ASSUNZIONI / PROGRESSIONI VERTICALI	NOTE
ASSUNZIONE A T.I. DI N. 1 FUNZIONARIO PSICOLOGO - AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q., CAT. D (ex D1), FULL TIME 36 h/s, mediante stabilizzazione e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001	€ 31.855,86	SPESA ETEROFINANZIATA DA F.S.C. - SVILUPPO SERVIZI SOCIALI ex art. 1, c. 792, L. n. 178/2020 (ASSUNZIONE GIA' PREVISTA ED AVVIATA NELL'ANNO 2024, PROCEDURA CONCLUSA A FEBBRAIO 2025)
ASSUNZIONE A T.I. DI N. 1 FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE - AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q., CAT. D (ex D1), FULL TIME 36 h/s, mediante procedura di mobilità ex art. 30, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001 e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001	€ 31.855,86	SPESA ETEROFINANZIATA DA F.S.C. - SVILUPPO SERVIZI SOCIALI ex art. 1, c. 792, L. n. 178/2020 (art. 1, comma 496, lett. a), legge 213/2023)
ASSUNZIONE A TEMPO PART-TIME 18 h/s DI UN ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO DA ASSEGNARE AL SETTORE "SERVIZI SOCIALI", mediante procedura di mobilità ex art. 30, c. 1, D.Lgs. n. 165/2011	€ 14.679,43	SPESA ETEROFINANZIATA DA QUOTA SERVIZI FONDO POVERTA' al fine del miglioramento dei LEPS di cui alla L. n. 208/2015 di istituzione del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale ed al D.Lgs. n. 147/2017 e ss.mm.ii. di introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà
ASSUNZIONE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DI N. 1 INGEGNERE - AREA DEI FUNZIONARI DELL'E.Q. - DPCM DEL 23/07/2024 (CONCORSO PUBBLICO)	€ 31.855,86	SPESA ETEROFINANZIATA DA Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 (ASSUNZIONE GIA' PREVISTA NEL PRECEDENTE P.A. APPROVATO NEL 2024)
STABILIZZAZIONE N. 7 DIPENDENTI ASU (OPERATORI, EX CAT. A/P.E. 1) PART-TIME 24H/S	€ 117.093,22	SPESA ETEROFINANZIATA DA ART. 10, cc. 1 e 3, L.R. n. 1/2024 (ASSUNZIONI GIA' PREVISTE NEL PRECEDENTE P.A. APPROVATO NEL 2024)
N. 5 progressioni dall'area degli istruttori a quella dei Funzionari ed Elevata Qualificazione (n. 1 Funzionario Tecnico, n. 1 Funzionario Amministrativo, n. 1 Funzionario Contabile, n. 1 Funzionario di Polizia Municipale e n. 1 Funzionario di Protezione Civile)	€ 9.892,10	Risorse che non erodono capacità assunzionali in quanto utilizzate in forza dell'art. 13, c. 8 del CCNL 2019-2021 (ARAN CFL 209) - PROCEDURE GIA' PREVISTE NEL PRECEDENTE P.A. APPROVATO NEL 2024

ALL. 9

COMUNE DI SORTINO (SR)
RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA PROSPETTICA

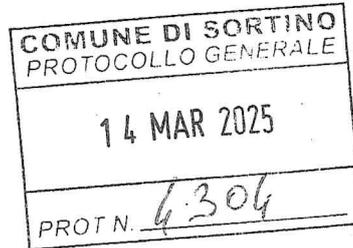
CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2024 (AL NETTO DEI PENSIONAMENTI AVVENUTI NEL 2024 E IL 01/01/2025)					DOTAZIONE ORGANICA PROSPETTICA (AL NETTO DEI PENSIONAMENTI 2026 E 2027, INCL. ASSUNZIONI E POSTI VACANTI)				
			PERSONALE IN SERVIZIO A T.I. (A)	POSTI OCCUPATI CON CONTRATTI A T.D. (B)	COSTO UNITARIO EMOLUMENTI (INC. 13a) (C)	COSTO UNITARIO OO.RR. (D)	COSTO COMPLESSIVO D.O. "E = (A+B) * (C+D)" (ESCL. IRAP)	PENSIONAMENTI 2026 (F)	PENSIONAMENTI 2027 (G)	POSTI VACANTI (H)	ROGRESSIONI TRALE AREE 2025 (I)	TOTALE D.O. ("L = A - F + G + H + I")
D	FUNZIONARIO CONTABILE		1	25.146,71 €	6.709,14 €	31.855,86 €			1	1	31.855,86 €	
D	FUNZIONARIO TECNICO			25.146,71 €	6.709,14 €	31.855,86 €				1	31.855,86 €	
D	FUNZIONARIO PSICOLOGA		1			SPESA ETEROFINANZIATA			1	1	SPESA ETEROFINANZIATA	
D	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE		1			SPESA ETEROFINANZIATA			1	1	SPESA ETEROFINANZIATA	
D	FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE			25.146,71 €	6.709,14 €	31.855,86 €			1	1	31.855,86 €	
D	FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE	AREA DEI FUNZIONARI E DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE		- €	- €				1	1		
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (DA PROGRESSIONE VERTICALE)			- €	- €				1	1		
D	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO (DA PROGRESSIONE VERTICALE)			- €	- €				1	1		
D	FUNZIONARIO CONTABILE (DA PROGRESSIONE VERTICALE)			- €	- €	- €			1	1	SPESA NEUTRA (ARAN CFL 209)	
D	FUNZIONARIO DI POLIZIA MUNICIPALE (DA PROGRESSIONE VERTICALE)			- €	- €				1	1		
D	FUNZIONARIO PROTEZIONE CIVILE (DA PROGRESSIONE VERTICALE)			- €	- €				1	1		
D	FUNZIONARIO TECNICO - INGEGNERE (CAPCOE 2021-2027)		30	23.710,46 €	6.325,95 €	901.092,39 €			1	30	901.092,39 €	
C	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI					SPESA ETEROFINANZIATA					SPESA ETEROFINANZIATA (DA ASSUMERE)	
C	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI - SERVIZI SOCIALI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	8	23.710,46 €	6.325,95 €	240.291,30 €			1	9	270.327,72 €	
C	ISTRUTTORI TECNICI								0,5	0,5		
C	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI - ASSISTENTI ASILO NIDO		8	23.710,46 €	6.325,95 €	240.291,30 €			1	7	210.254,89 €	
C	NIDO		5	23.710,46 €	6.325,95 €	150.182,06 €			1	5	150.182,06 €	
C	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI - VIGILI URBANI		1	22.416,67 €	5.980,77 €	28.397,44 €			1	2	56.794,87 €	
B	OPERATORI ESPERTI AMMINISTRATIVI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3	20.947,00 €	5.588,66 €	79.606,97 €			0,83	0,83	79.606,97 €	
B-B2	OPERATORI ESPERTI - ASILO NIDO			22.810,56 €	6.085,86 €	28.896,42 €			1	1	22.024,59 €	
B-B2	OPERATORE ESPERTO - ASILO NIDO		1	22.810,56 €	6.085,86 €	28.896,42 €			1	1	28.896,42 €	
B	OPERATORI ESPERTI TECNICI		3	20.957,01 €	5.591,33 €	79.645,01 €			1	3	79.645,01 €	
A	OPERATORI TECNICI			20.957,01 €	5.591,33 €	- €			2	2	53.096,67 €	
A	OPERATORI - ASILO NIDO		2	20.957,01 €	5.591,33 €	53.096,67 €				0	- €	
A	OPERATORI AMMINISTRATIVI	AREA DEGLI OPERATORI				SPESA ETEROFINANZIATA			4,67	4,67	SPESA ETEROFINANZIATA (DA ASSUMERE)	
A	N. 7 DIPENDENTI ASU a 24h/s CIASCUNO	SECRETARIO COMUNALE	1	25.970,36 €	6.928,89 €	32.899,25 €				1	32.899,25 €	
A	SECRETARIO COMUNALE	TOTALI	64			1.929.966,38 €			13,17	81,00	1.960.388,41 €	

Al Responsabile dei Servizi Finanziari

Con la presente si trasmette quanto in oggetto, firmato digitalmente.

Cordiali Saluti

per il Collegio dei Revisori dei Conti
Il Presidente
Dott.ssa Maria Calabrese





COMUNE DI SORTINO

Libero Consorzio Comunale di Siracusa

Organo di Revisione Economico Finanziario

Verbale n. 5 del 13/03/2025

Oggetto: Rilascio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 3 del 06/03/2025 avente ad oggetto: *“Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, piano annuale delle assunzioni e rimodulazione dotazione organica (sezione 3 “organizzazione e capitale umano” – sottosezione 3.3 “piano dei fabbisogni di personale” del redigendo piano integrato di attività e organizzazione (piao) 2025-2027)”*.

L’organo di Revisione economico – finanziario

nelle persone dei Sigg.ri:

- Dott.ssa Maria Calabrese - presidente
- Dott. Rosario Batticani - componente
- Dott. Ignazio Riscili- componente.

si è riunito, presso la sede municipale giusta convocazione verbale del Presidente; sono presenti, il presidente dott.ssa Maria Calabrese, mentre il dott. Riscili e il dott. Batticani si collegano in audio video conferenza per esaminare, discutere ed esprimere il parere di competenza sulla proposta di deliberazione di Giunta in oggetto richiamata.

Ricevuta, a mezzo PEC, in data 06.03.2025, la proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 3 del 06.03.2025 di cui all’oggetto,

Visto:

- 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. 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. 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 n. 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. 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. E' 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;
- il successivo D.L. n. 34/2019 (il c.d. «decreto crescita»), invece, non lega più la capacità assunzionale degli enti locali alle percentuali di costo del personale cessato negli anni precedenti; infatti, il provvedimento rimanda ad un successivo decreto ministeriale per l'individuazione di valori percentuali che determineranno le soglie di rispetto entro le quali i Comuni potranno procedere alle assunzioni ritenute necessarie;

preso atto che:

- il D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 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 n. 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 dello 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 (...);

- o il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14bis 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;
- il piano del fabbisogno deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a bis del D.Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale 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 ...”;

- o 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;
- o 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);

preso atto che:

- con delibera della G.M. n. 125 del 18/11/2024 è stato dato atto che i Responsabili dei settori, con le rispettive attestazioni, hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa dell’Ente e che da tale verifica non risultano condizioni di eccedenza di personale;
- dell’attestazione allegata alla suddetta proposta di delibera resa dal Responsabile dell’Ufficio di Ragioneria dalla quale si evince che il comune di Sortino intende procedere ad assunzioni solo nell’ annualità 2025 e solamente con risorse eterofinanziate;

esaminati gli allegati alla proposta in oggetto:

- Allegato 1: “SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO – Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali”;
- Allegato 2: “Piano dei pensionamenti triennio 2024-2030”;
- Allegato 3: “PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025”;
- Allegato 4: “DOTAZIONE ORGANICA E SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA PROSPETTICA”;

Vista

- la programmazione triennale 2025-2027 e piano occupazionale, così come rappresentato nella suddetta proposta di deliberazione della G.M., (Cfr. allegato 3) nel quale si prevedono n. 4 assunzioni eterofinanziate (Cfr. allegato 3); n. 7 stabilizzazioni ASU totalmente eterofinanziate (legge reg.le n.1/2024 art. 10 commi 1 e 3); n. 5 progressioni verticali tra le Aree ai sensi dell’art. 13 comma 8 del CCNL 2019/2021 per l’anno 2025;
- non è prevista alcuna assunzione per gli anni 2026 e 2027, giusta attestazione del Responsabile dei Servizi Finanziari.

Tale programmazione triennale potrebbe essere modificata in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro normativo di riferimento.

Preso atto:

- che ai fini dell’attuazione dell’art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, ai sensi del citato decreto attuativo del 17 Marzo 2020, il Comune di Sortino:
rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti (art. 3);
- il “valore soglia di massima spesa del personale” è pari al 35,43%, quindi risulta essere superiore sia al “valore soglia di massima spesa del personale” del 26,90% (art. 4, c. 1, Tab. 1), sia al “valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale” del 30,90% (art. 6, c. 1, Tab. 3);

Rilevato che:



- l'Ente ha l'obbligo di adottare un percorso di riduzione del suddetto rapporto, in quanto sulla base dei nuovi calcoli la spesa di personale sostenuta nell'anno 2023 deve essere ridotta di € 335.119,98 e la spesa massima consentita è di € 2.284.776,00;
- che sono previsti pensionamenti dal 2025 al 2027 con una riduzione della spesa pari ad euro 270.045,72 nel corso del triennio.

Preso atto

- che è stato rispettato dell'obiettivo del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali;
- che nella superiore proposta di deliberazione si dà atto della possibilità di modificare la *Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026*, in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro normativo di riferimento;

considerato che:

- le assunzioni di cui al "*Programma del Fabbisogno di Personale per il triennio 2025 – 2027*" e *piano annuale assunzioni 2025/2027*", **risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore ed in forza di norme che finanziano la spesa e non incidono sulla sostenibilità finanziaria del bilancio dell'ente così come ampiamente chiarito in altre parti del presente parere.**
- la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenze per il 2024 di cui l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, è stato approvato con delibera di Giunta n. 7 del 31/01/2024;

preso atto, altresì, che l'Ente:

- ✓ non versa 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;
- ✓ con delibera di Giunta n. 19 del 21.02.2024 ha adottato il piano delle azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- ✓ non ha approvato, il piano triennale della performance (art. 10, c. 5 del D.Lgs. n. 150/2009);
- ✓ rispetta il tetto per la spesa per il personale (riferimento triennio 2011/2013).

Visti

- l'art. 259, comma 6, del TUEL;
- il C.C.N.L. – personale non dirigenziale del comparto "Funzioni Locali", sottoscritto in data 16.11.2022;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito dalla legge n. 160/2016;
- il TUEL;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii.;
- l'Ordinamento Amministrativo degli EE. LL.;
- gli allegati alla proposta di deliberazione in approvazione;



- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, rilasciati in data 08/08/2023 dal Responsabile dei settori competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

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

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.

Si raccomanda

- di sottoporre l'adozione del PTFP alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art 6, comma 1, D.lgs n. 165/2001;
- di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D.lgs n. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".
- il mancato rispetto dei vincoli sulla spesa per il personale, impone di conformarsi ai divieti: di procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del divieto di assunzione e a tal proposito si specifica:

1) vincoli finanziari:

- aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- aver rispettato il dettame legislativo relativo al contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

2) vincoli procedurali:

- le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere stato rideterminato almeno nell'ultimo triennio ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'ente deve aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce delle esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- l'ente deve avere adottato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di Pari Opportunità ai sensi dell'art. 48, c. 1, del D.Lgs. 198/2006;
- deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e, successivamente, deve essere rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, c. 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella L. n. 89/2014;
- approvazione del Bilancio di previsione e del Rendiconto di gestione, ed invio dei dati relativi a questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. n. 113/2016 convertito dalla L. n. 160/2016) (*il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni*);



Si raccomanda altresì

che il presente documento di programmazione dovrà essere allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) ed al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativi al triennio 2025-2027 (Sezione 3, Sottosezione 3.3).

- Si invita l'Ente ad adottare, ai sensi dell'art. 10, c. 5 del D.Lgs. n. 150/2009, il piano triennale della performance e di vincolare le somme eterofinanziate ricevute nell'esercizio 2024, nell'avanzo di amministrazione e di monitorare periodicamente la sostenibilità finanziaria della spesa del personale anche alla luce del graduale percorso di riduzione della stessa a seguito del superamento del valore soglia di massima spesa del personale che risulta pari al 35,43%, quindi superiore sia al valore soglia di cui all'art. 4, c. 1, Tab. 1 riferito al comune di Sortino pari al 26,90% ed al "valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" pari al 30,90% (art. 6, c. 1, Tab. 3);

✓

A c c e r t a t a

che la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale e Piano Annuale Assunzioni 2025-2027 Rimodulazione Consistenza della Dotazione Organica- è improntata al principio di neutralità della spesa, questo Organo di Revisione esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione in oggetto.

Si fa presente che per la redazione del presente parere il collegio si è riunito in teleconferenza e viene firmato digitalmente da ciascun componente.

L'Organo di Revisione

f.to Dott.ssa Maria Calabrese

(firma digitale)

f.to Dott. Rosario Batticani

Rosario Batticani
ODCEC
CATANIA/04549120873
Dottore Commercialista
13.03.2025 16:52:06
GMT+01:00

f.to Dott. Ignazio Riscili

(firma digitale)

RISCILI
IGNAZIO
13.03.2025
18:34:14
GMT+02:00

Firmato digitalmente da:
Calabrese Maria
Firmato il 13/03/2025 18:18
Seriale Certificato: 3863759
Valido dal 23/09/2024 al 23/09/2027

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



LA GIUNTA COMUNALE

Convocata e tenutasi in modalità “ *videoconferenza*” (*mista*) di cui alla Delibera di Giunta Municipale n. 40 del 13/04/2022:

- Sindaco Dott. V. Parlato in presenza
- Ass. Dott.ssa L. Garofalo da remoto
- Ass. Sig. Gigliuto Luciano in presenza
- Ass. Sig.ra C. Tuccitto in presenza

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Filippo Patanè da remoto;
VISTA la superiore proposta;

VISTO:

- Il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs 267/2000;
- Viste le LL.RR. n. 44/91 e n.23/97

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge ;

D E L I B E R A

DI Approvare la superiore proposta meglio descritta nella parte pregressa del presente provvedimento.

Successivamente:

riconosciuta la sussistenza degli estremi d'urgenza,
visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000;

Procedutosi alla seguente votazione resa ai sensi di legge;

D E L I B E R A

Di dichiarare il presente atto eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18/08/00, n. 267

IL PRESIDENTE

f.to Dott. Vincenzo Parlato

L'ASSESSORE A.

f.to Sig. Luciano Gigliuto

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. Filippo Patanè

Con successiva e separata votazione la presente deliberazione immediatamente esecutiva , ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere in merito.

IL PRESIDENTE

f.to Dott. Vincenzo Parlato

L'ASSESSORE A.

f.to Sig. Luciano Gigliuto

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to Dott. Filippo Patanè

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo comunale si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line dal 17.03.2025 01.04.2025 al n.ro 386 registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale, li 17.03.2025

IL MESSO COMUNALE

F.to

COMUNALE
Franzò Annamaria

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Filippo Patanè

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il 14-03-2025
- Decorsi 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, 2° comma L.R. n. 44/91)

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Filippo Patanè

Dalla Residenza Municipale, li.....

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale,.....

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Filippo Patanè
