



## Comune di Milazzo

(Provincia di Messina)

1° Settore Ufficio Deliberazioni

|                  |   |
|------------------|---|
| <b>ORIGINALE</b> | <b>di DELIBERAZIONE della GIUNTA MUNICIPALE</b> |
| <del>COPIA</del> |   |

|  |  |
|--|--|
| <b>N. 20</b><br>Registro deliberazioni<br><br>Del 28/01/2021 | <b>OGGETTO: Programmazione triennale fabbisogno del personale 2021/2023. Art. 6 comma 3 del D.Lgs n. 165/2001. Rimodulazione dotazione organica.</b> |
|--|--|

L'anno duemilaventuno, il giorno ventotto del mese di gennaio, alle ore 17.45 e segg. nella Sede municipale,

La Giunta municipale di Milazzo si è riunita con l'intervento dei Signori:

| N.ro | Cognome    | Nome                | Qualifica | Presente | Assente |
|------|------------|---------------------|-----------|----------|---------|
| 1    | MIDILI     | Giuseppe            | Sindaco   | X        |         |
| 2    | ALESCI     | Francesco           | Assessore | X        |         |
| 3    | ROMAGNOLO  | Santi               | Assessore | X        |         |
| 4    | NICOSIA    | Antonio Franco      | Assessore | X        |         |
| 5    | DE GAETANO | Giuseppina Beatrice | Assessore | X        |         |
| 6    | MELLINA    | Roberto             | Assessore | X        |         |
| 7    | CAPONE     | Maurizio            | Assessore | X        |         |
| 8    | MAGISTRI   | SIMONE              | Assessore | X        |         |

Presiede il Sindaco Dott. Giuseppe Midili.

Partecipa il Segretario Generale Dott. ssa Andreina Mazzù.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza e constatato la presenza del numero legale, invita la Giunta municipale a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

#### In continuazione di seduta

VISTA la proposta di deliberazione di cui in oggetto, il cui testo è riportato nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO che la proposta è munita dei pareri e dell'attestazione prescritti dagli /articoli 53 ce 55 della Legge 08.06.1990, n. 142, che ha modificato l'Ordinamento regionale EE.LL. per effetto dell'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11.12.1991, n. 48, resi /dai Dirigenti competenti come da relazioni in calce alla proposta medesima;

FATTO PROPRIO il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente nella Regione siciliana;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e termini di legge;

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

di approvare la proposta di cui in premessa nel testo risultante dal documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

**Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente esecutivo.**





COMUNE DI MILAZZO  
Città Metropolitana di Messina  
1° SETTORE – Affari Generali e Politiche Sociali

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE n. 3 del 28/01/2021

Assessore proponente:

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023.  
ART. 6 COMMA 3 DEL D.LGS. N.165/2001. RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.**

Visti:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n.449, che dispone che le pubbliche amministrazioni, al fine di migliorare il funzionamento dei servizi compatibilmente con la disponibilità finanziaria e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, fermo restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

**Rilevato che ai sensi dell'art.6 commi 1, 2, 3, 6 del D. Lgs. n.165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:** 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 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'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. 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”.”

#### **Letti:**

- **l'art.35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001** come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: secondo il quale: “Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”. ...OMISSIS

- **l'art. 16 del medesimo D.lgs. 165/2001** secondo il quale i dirigenti nell'ambito di quanto stabilito dall'art. 4 del decreto esercitano fra l'altro il compito di proporre le risorse e i profili necessari allo svolgimento dei compiti dell'Ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale;

- **l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018** secondo cui “4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: “Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/80 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.”. 5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita;

**Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017**, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

**Atteso** che le suddette linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017 e nel rispetto dei principi di seguito sintetizzati:

- le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;

- il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa nonché strumento imprescindibile per il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;



- la giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e "obiettivi specifici" di ogni pubblica amministrazione;

- è fondamentale definire 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;

**Visto l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, come sostituito dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone come "1. 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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area"; Visto l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 e l'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 che dispongono che gli enti locali programmino le proprie politiche di reclutamento del personale in modo da assicurare la riduzione della relativa spesa complessiva;

**-in particolare l'art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006**, per come modificato da ultimo dal D.L. n. 90/2014 e dalla legge n. 208/2015, dispone che gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, nonché il comma 557 bis con l'enucleazione dei fattori costituenti la spesa di personale ed il successivo comma 557 ter che sancisce la sanzione del divieto di assunzioni a qualsiasi titolo in ipotesi di mancato rispetto del vincolo di riduzione di spesa;

**Ribadito** che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

**Visto l'art. 36, comma 2, primo capoverso**, D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, che riconosce agli Enti pubblici la facoltà di ricorrere a forme di lavoro flessibili, al fine di rispondere ad esigenze di carattere temporaneo; Visto il comma 2, ultimo capoverso, del citato articolo, come modificato dall'art. 4 D.L. 31.08.2013 n. 101 (convertito nella L. 30.10.2013 n. 125), secondo cui le





amministrazioni pubbliche, al fine di prevenire fenomeni di precariato, "nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'art. 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato";

**Rilevato** che in relazione alla normativa vigente e relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato il Decreto legge 30/04/2019 n. 34 convertito con legge 28 giugno 2019 n. 58, nell'intento di superare il concetto di calcolo del contenimento della spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, ha introdotto un concetto di sostenibilità finanziaria prevedendo espressamente all'art 33 comma 2 (modificato sia dalla legge di Stabilità per il 2020 che dal Milleproroghe) che, a decorrere dall'entrata in vigore del 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, "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;

**Visto il Decreto del Ministero dell'Interno del 17 marzo 2020**, con il quale sono state adottate le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, il quale definisce:

**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 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;

**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;

nove classi demografiche dei comuni, e per ciascuna classe demografica i valori soglia

per la classe demografica del Comune di Milazzo il valore soglia inferiore è pari a 27,00%, il valore soglia superiore è pari al 31,00%;

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

**Richiamata** la circolare esplicativa del D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

**Constatato** quindi che nell'ambito della programmazione del personale, il dettato dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 depone per il superamento della logica del turn-over in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva omnia del personale nel range individuato dal



decreto del 17 marzo 2020, che comunque riconosce anche la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali pregresse residue;

**Visto** il prospetto relativo alla determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali che rappresenta il calcolo del limite di spesa per assunzioni All. 1) che allegato alla presente ne forma parte essenziale e sostanziale, dal quale risulta che il valore soglia in cui rientra il Comune di Milazzo è pari al **27,98%**;

-che tale valore è quindi intermedio tra quello della tabella 1 (27,00%) e quello della tabella 3 (31,00%) del DM assunzioni sicché il Comune di Milazzo non può allo stato che applicare il “criterio di invarianza” mantenendo il rapporto percentuale non al di sopra di quello attuale e quindi, sostanzialmente, **presumendo** entrate correnti costanti, rispettando l’invarianza della spesa così come risulta dal conto consuntivo 2019;

**Letta** la delibera della Corte dei Conti Emilia Romagna 55 del 25 giugno 2020 a tenore della quale :  
“ *l’attuale disciplina misura la capacità assunzionale dei Comuni sulla base delle loro entrate premiando i Comuni maggiormente virtuosi nella riscossione delle entrate correnti...Il rendiconto da considerare sarebbe quello coincidente con il medesimo esercizio in cui è approvata la procedura, qualora già approvato...con la finalità di introdurre un nuovo sistema basato sulla sostenibilità finanziaria nell’ottica di una programmazione flessibile rimodulabile anche in corso d’anno;*”

-che l’ultimo rendiconto approvato è il conto consuntivo 2019 approvato con delibera consiliare n.115 del 18/12/2020 dal quale risulta una spesa di personale pari a € **8.048.600,42**;

-che già le previsioni di spesa del personale come risultanti dai dati di preconsuntivo 2020, attestati dal Ragioniere generale nell’allegato sub B), pari ad € **7.698.570,06** espongono un consistente miglioramento rispetto alla situazione precedente, tenuto conto dei pensionamenti intervenuti medio-tempore;

- esaminate le cessazioni che interverranno già entro il 31 luglio 2021

#### ANNO 2021

| N. | Categoria | Cognome e Nome           | Decorrenza | Profilo professionale e Settore di appartenenza | Note                | Spesa       |
|----|-----------|--------------------------|------------|---|---------------------|-------------|
| 1  | A – A5    | Salamone Francesco       | 01/01/2021 | Operatore                                       | Quota 100           | € 25.853,00 |
| 2  | B3 – B5   | Di Salvo Giovanni        | 01/02/2021 | Letturista                                      | Quota 100           | € 28.748,00 |
| 3  | D – D4    | Calderone Antonio Franco | 01/02/2021 | Istruttore direttivo tecnico                    | Pensione anticipata | € 33.147,00 |
| 4  | D3 – D6   | Famà Pasqua Lidia        | 01/02/2021 | Funzionario Direttivo tecnico                   | Quota 100           | € 37.896,00 |
| 5  | C – C3    | Parisi Antonina          | 01/02/2021 | istruttore                                      | Limite di età       | € 30.549,00 |
| 6  | D -D4     | Munafò Attilio           | 01/03/2021 | Istruttore direttivo informatico                | Limite di età       | € 33.147,00 |
| 7  | A – A5    | Giardina Michele         | 01/04/2021 | Operatore impianti sportivi                     | Limite di età       | € 25.853,00 |
| 8  | B3-B5     | Amato Antonino           | 01/05/2021 | Assistente tecnico pratico                      | Limiti di età       | € 28.748,00 |



|   |        |                 |            |                          |               |                   |
|---|--------|-----------------|------------|--------------------------|---------------|-------------------|
| 9 | C - C5 | Ruggeri Tindaro | 01/06/2021 | Agente Polizia<br>Locale | Quota 100     | € 32.200,00       |
|   |        |                 |            |                          | <b>Totale</b> | <b>276.141,00</b> |

Alla luce di quanto sopra il limite di spesa per le nuove assunzioni ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, è pari a:

| Spesa consuntivo 2019 | Spesa preconsuntivo 2020 | Risparmi cessazioni 2020 | TOTALE A-B+C) |
|-----------------------|--------------------------|--------------------------|---------------|
| € 8.048.600,42<br>(A) | € 7.698.570,06<br>(B)    | € 276.141,00             | € 626.171,36  |

Ritenuto quindi, dopo l'esame della normativa e delle possibilità assunzionali di questo Ente, di procedere all'analisi dei fabbisogni dell'Ente per il triennio 2021/2023 alla luce delle ulteriori esigenze emerse al fine di valutare le possibili azioni da intraprendere finalizzate al reclutamento di personale, nell'ambito delle disposizioni e delle linee-guida stabilite dall'Amministrazione, con l'obiettivo comunque di garantire il mantenimento del numero e del livello dei servizi, in ottemperanza agli attuali vincoli normativi che alla luce di quanto sopra esplicitato in base alla sostenibilità finanziaria sopra evidenziata, la programmazione del fabbisogno del personale possa configurarsi come segue:

| <b>PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023</b> |                       |                               |   |             |
|---|-----------------------|-------------------------------|---|-------------|
| <b>ASSUNZIONI ANNO 2021</b>                           |                       |                               |   |             |
| <b>CATEGORIA</b>                                      | <b>PROFILO</b>        | <b>N. POSTI A TEMPO PIENO</b> | <b>MODALITA' DI COPERTURA</b>               |             |
| DIRIGENTE   | Contabile             | 1                             | Assunzione dall'esterno                     | € 59.604,82 |
| DIRIGENTE   | Tecnico               | 1                             | Assunzione dall'esterno                     | € 59.604,82 |
| <b>D</b>  | Funzionario contabile | 1                             | Assunzione dall'esterno                     | € 33.147,00 |
| <b>D</b>  | Ingegnere tecnico     | 2                             | Assunzione dall'esterno                     | € 66.294,00 |
| <b>D</b>  | Contabile             | 2                             | Progressione verticale (procedura in corso) | € 5.196,00  |
| <b>D</b>  | Tecnico               | 1                             | Progressione verticale (procedura in corso) | € 2.598,00  |
| <b>D</b>  | Amministrativo        | 2                             | Progressione verticale (procedura in corso) | € 5.196,00  |



|                                      |                    |                       |  |                     |
|--------------------------------------|--------------------|-----------------------|--|---------------------|
| <b>C</b>                             | Polizia municipale | <b>5</b>              | Assunzione dall'esterno                                  | <b>€ 161.000,00</b> |
| <b>B3</b>                            | Operai             | <b>5</b>              | Assunzione diretta tramite collocamento                  | <b>€ 143.740,00</b> |
| <b>B1</b>                            | Tecnico            | <b>1</b>              | Assunzione categoria protetta ai sensi della L. n. 68/99 | <b>€ 27.272,00</b>  |
| <b>A</b>                             | Ex ASU             | <b>2<br/>(20 ore)</b> | Ex art 20 DL 75/2017                                     | <b>€ 28.725,55</b>  |
| <b>Totale € 592.378,19</b>           |                    |                       |  |                     |
| Assunzioni 2022 – allo stato nessuna |                    |                       |  |                     |
| Assunzioni 2023 – allo stato nessuna |                    |                       |  |                     |

**Richiamato** l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, 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 e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il D.lgs 165/2001;

Visto il D.Lgs 267/00;

Visto lo Statuto Comunale;

### PROPONE

per i motivi espressi in narrativa che qui si intendono integralmente riportati:

- 1) **DARE ATTO CHE** le premesse costituiscono parte integrale e sostanziale del presente atto;
- 2) **DI APPROVARE**, richiamando quanto esposto in premessa, il piano del fabbisogno del personale al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in funzione degli obiettivi che si intendono realizzare nel periodo di riferimento e per l'effetto stabilire il seguente programma di reclutamento:

| <b>PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023</b> |                       |                               |                               |                    |
|---|-----------------------|-------------------------------|-------------------------------|--------------------|
| <b>ASSUNZIONI ANNO 2021</b>                           |                       |                               |                               |                    |
| <b>CATEGORIA</b>                                      | <b>PROFILO</b>        | <b>N. POSTI A TEMPO PIENO</b> | <b>MODALITA' DI COPERTURA</b> |                    |
| DIRIGENTE   | Contabile             | 1                             | Assunzione dall'esterno       | <b>€ 59.604,82</b> |
| DIRIGENTE   | Tecnico               | 1                             | Assunzione dall'esterno       | <b>€ 59.604,82</b> |
| <b>D</b>  | Funzionario contabile | 1                             | Assunzione dall'esterno       | <b>€ 33.147,00</b> |





|                                      |                    |                       |  |                     |
|--------------------------------------|--------------------|-----------------------|--|---------------------|
| <b>D</b>                             | Ingegnere tecnico  | <b>2</b>              | Assunzione dall'esterno                                  | <b>€ 66.294,00</b>  |
| <b>D</b>                             | Contabile          | <b>2</b>              | Progressione verticale (procedura in corso)              | <b>€ 5.196,00</b>   |
| <b>D</b>                             | Tecnico            | <b>1</b>              | Progressione verticale (procedura in corso)              | <b>€ 2.598,00</b>   |
| <b>D</b>                             | Amministrativo     | <b>2</b>              | Progressione verticale (procedura in corso)              | <b>€ 5.196,00</b>   |
| <b>C</b>                             | Polizia municipale | <b>5</b>              | Assunzione dall'esterno                                  | <b>€ 161.000,00</b> |
| <b>B3</b>                            | Operai             | <b>5</b>              | Assunzione diretta tramite collocamento                  | <b>€ 143.740,00</b> |
| <b>B1</b>                            | Tecnico            | <b>1</b>              | Assunzione categoria protetta ai sensi della L. n. 68/99 | <b>€ 27.272,00</b>  |
| <b>A</b>                             | Ex ASU             | <b>2<br/>(20 ore)</b> | Ex art 20 DL 75/2017                                     | <b>€ 28.725,55</b>  |
| <b>Totale</b>                        |                    |                       |  | <b>€ 592.378,19</b> |
| Assunzioni 2022 – allo stato nessuna |                    |                       |  |                     |
| Assunzioni 2023 – allo stato nessuna |                    |                       |  |                     |

3) **DARE ATTO** che prima di procedere alle assunzioni previste è necessario subordinare tutte le procedure selettive all'obbligo di osservare tutti gli ampimenti di legge previsti per le assunzioni a qualsiasi titolo

4) **DARE ATTO CHE** la spesa complessiva derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio ed in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale nonché il rispetto del valore soglia oggetto del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020; la programmazione è ad ogni buon conto coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

5) **DI DARE ATTO** che la spesa prevista per il presente fabbisogno è inferiore alla spesa media del personale per il triennio 2011/2013;

6) **DI INCARICARE** il Responsabile del Settore Risorse umane per l'esecuzione di tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli di spesa e di legge previsti dal vigente ordinamento degli enti locali.

7) **DI RISERVARSI** ulteriori e diversi provvedimenti anche alla luce di successivi interventi legislativi;



8) **DI DARE ATTO** che il presente piano del fabbisogno previa verifica degli effettivi fabbisogni, delle disponibilità finanziarie e delle possibilità di nuove assunzioni a seguito di esigenze organizzative e a o di modifiche derivanti da innovazioni del quadro normativo in materia di personale è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo ovvero di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire

9) **DI TRASMETTERE** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano

10) **DI COMUNICARE** l'adozione del presente atto alle OOSS territoriali di categoria e alle RSU

11) **DI DICHIARARE**, stante l'urgenza di provvedere in merito, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.





# Comune di Milazzo

Città Metropolitana di Messina

## Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 108 del 19/01/2021

Il 19 Gennaio 2021 si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Milazzo nelle persone dei Sigg.ri

- Dott. Ginevra Fabio Michele - Presidente
- Dott. Franco Amata - Componente
- Dott. Carmelo Marisca - Componente.

Il Collegio prende in esame la proposta di deliberazione della G.M., trasmessa a mezzo pec in data 18.01.2021 prot. n. 4717, avente ad oggetto: "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2021/2023. Art.6, comma 3, del D. Lgs. n.165/2001. Rimodulazione dotazione organica".

Il Collegio dei Revisori dei Conti, in merito alla proposta di Determinazione della Giunta Comunale, avente per oggetto "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2021/2023. Art.6, comma 3, del D. Lgs. n.165/2001. Rimodulazione dotazione organica".

VISTO

Fl  
1  
el

- l'art.39, comma 1, legge 27/12/1997, n. 449 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/3/1999, n. 68 (categorie protette);
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 estende il suddetto obbligo di programmazione triennale agli organi di vertice delle amministrazioni locali che sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8, legge 28/12/2001, n.448 fa obbligo agli organi di revisione contabile, a decorrere dall'anno 2002, di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. 449/1997 e s.m.i.;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 75/2017 stabilisce che la dotazione organica è la somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione, nel rispetto delle capacità assunzionali;
- l'art. 1, comma 102 della L. 311/2004, stabilisce che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 ed all'art. 70, comma 4 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006 stabilisce che gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- l'art. 3, comma 10 bis del D.L. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, stabilisce che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RILEVATO



2

21

che il D.L. 30.04.2019 n.34, come convertito in Legge 28.06.2019 n.58, all'art 33 – comma 2 - (successivamente modificato sia dalla legge di Stabilità per il 2020 che dal Milleproroghe) ha introdotto un concetto di sostenibilità finanziaria prevedendo espressamente che, a decorrere dall'entrata in vigore del 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, "...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...";

VISTO

il D.M. del Ministero dell'Interno del 17.03.2020, con il quale sono state adottate le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, che definisce:

- 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 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;
- 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;
- nove classi demografiche dei comuni e, per ciascuna classe demografica, i valori soglia;

Fl

DATO ATTO

che i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

VISTA

la circolare esplicativa del D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

PRESO ATTO

che, nell'ambito della programmazione del personale, il dettato dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 depona per il superamento della logica del turn-over in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva omnia del personale nel range individuato dal decreto del 17 marzo 2020, che comunque riconosce anche la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali pregresse residue;

PRESO ATTO

- che dal prospetto relativo alla determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali che rappresenta il calcolo del limite di spesa per assunzioni All. 1), allegato alla proposta di deliberazione di G.M., risulta che il valore soglia in cui rientra il Comune di Milazzo è pari al 27,98%;
- che tale valore è intermedio tra quello della tabella 1 (27,00%) e quello della tabella 3 (31,00%) del D.M. 17 marzo 2020, per cui il Comune di Milazzo può applicare il "criterio di invarianza" mantenendo il rapporto percentuale non al di sopra di quello attuale e quindi, sostanzialmente, presumendo entrate correnti costanti, rispettando l'invarianza della spesa così come risulta dal conto consuntivo 2019;
- che ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013, calcolata al netto delle componenti escluse, risulta essere la seguente:

Th





| Spesa 2011     | Spesa 2012     | Spesa 2013     | Spesa media    |
|----------------|----------------|----------------|----------------|
| € 9.905.417,00 | € 9.311.655,00 | € 9.016.490,00 | € 9.411.187,33 |

- che l'ultimo rendiconto approvato è il conto consuntivo 2019 approvato con delibera consiliare n.115 del 18/12/2020 dal quale risulta una spesa di personale pari a € 8.048.600,42;
- che le previsioni di spesa del personale, come risultanti dai dati di Preconsuntivo 2020 attestato dal Ragioniere Generale nell'allegato sub B) del 18.01.2021, pari ad € 7.698.570,06, espongono un consistente miglioramento rispetto alla situazione precedente, tenuto conto dei pensionamenti intervenuti medio-tempore;
- che le cessazioni di rapporti di lavoro dipendente che interverranno entro il 31 luglio 2021 ammontano a n.09, con un risparmio di spesa pari a € 276.141,00 rispetto alla spesa del personale risultante dal Preconsuntivo 2020 mentre rispetto al Rendiconto 2019 il risparmio ammonta a € 626.171,36;
- del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, come esplicitato nella proposta di deliberazione di G.M. nella tabella che segue:

| PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023 |                       |                        |   |             |
|--|-----------------------|------------------------|---|-------------|
| ASSUNZIONI ANNO 2021                           |                       |                        |   |             |
| CATEGORIA                                      | PROFILO               | N. POSTI A TEMPO PIENO | MODALITA' DI COPERTURA                      |             |
| DIRIGENTE                                      | Contabile             | 1                      | Assunzione dall'esterno                     | € 59.604,82 |
| DIRIGENTE                                      | Tecnico               | 1                      | Assunzione dall'esterno                     | € 59.604,82 |
| D  | Funzionario contabile | 1                      | Assunzione dall'esterno                     | € 33.147,00 |
| D  | Ingegnere tecnico     | 2                      | Assunzione dall'esterno                     | € 66.294,00 |
| D  | Contabile             | 2                      | Progressione verticale (procedura in corso) | € 5.196,00  |
| D  | Tecnico               | 1                      | Progressione verticale                      | € 2.598,00  |

5 Fl  
 H  
 21

|                                       |                    |            |  |              |
|---------------------------------------|--------------------|------------|--|--------------|
|                                       |                    |            | (procedura in corso)                                     |              |
| D                                     | Amministrativo     | 2          | Progressione verticale (procedura in corso)              | € 5.196,00   |
| C                                     | Polizia municipale | 5          | Assunzione dall'esterno                                  | € 161.000,00 |
| B3                                    | Operai             | 5          | Assunzione diretta tramite collocamento                  | € 143.740,00 |
| B1                                    | Tecnico            | 1          | Assunzione categoria protetta ai sensi della L. n. 68/99 | € 27.272,00  |
| A                                     | EX ASU             | 2 (20 ore) | Ex art.20 D.L. n.75/2017                                 | € 28.725,55  |
| Totale                                |                    |            |  | € 592.378,19 |
| Assunzioni 2022 -- allo stato nessuna |                    |            |  |              |
| Assunzioni 2023 -- allo stato nessuna |                    |            |  |              |

- che le assunzioni programmate per l'anno 2021 comportano una spesa pari a € 592.378,19;

VISTO

l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, 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 e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

RISCONTRATO

- che la spesa complessiva derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e non pregiudica il contenimento della spesa del personale nonché il rispetto del valore soglia oggetto del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;

- che la programmazione è altresì coerente con il principio di contenimento complessivo della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- che la spesa prevista per il presente fabbisogno è inferiore alla spesa media del personale per il triennio 2011/2013;

VISTI

- i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile dell'atto rilasciati il 18.01.2021 dal Dirigente del II° Settore f.f. "Servizi Finanziari".

Tutto ciò premesso, il Collegio dei Revisori dei Conti

ESPRIME

per quanto di propria competenza, PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente per oggetto: "Programmazione triennale fabbisogno del personale 2021/2023. Art.6, comma 3, del D. Lgs. n.165/2001. Rimodulazione dotazione organica".

Il Collegio dei Revisori dei Conti

INVITA

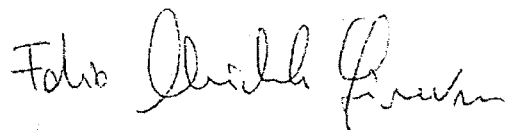
ad comunicare la deliberazione della Giunta Comunale, non appena approvata, ai Capi Settore, alle R.S.U. ed alle OO.SS. di comparto.

Si dispone la trasmissione del presente verbale al Sindaco, al Segretario Generale e al Dirigente del II° Settore.

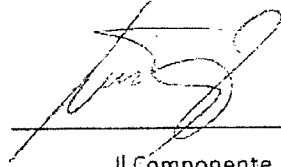
Il Collegio dei Revisori dei Conti

Il Presidente

Dott. Ginevra Fabio Michele



Il Componente  
Dott. Francesco Amata

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'F. Amata', written over a horizontal line.

Il Componente  
Dott. Carmelo Marisca

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Carmelo Marisca', written over a horizontal line.



PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA DELL'ATTO  
(Art. 12 L.R. 23/12/2000 n° 30)

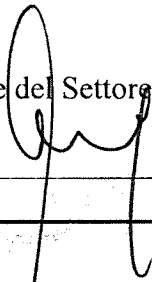
Si esprime parere favorevole

Milazzo, li 18/01/2021

Il Responsabile dell'Istruttoria

---

Il Responsabile del Settore Finanziario



---

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE  
(Art. 12 L.R. 23/12/2000 n° 30)

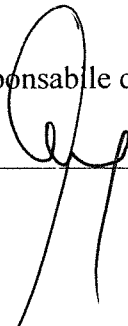
Si esprime parere favorevole

Milazzo, li 18/01/2021

Il Responsabile dell'Istruttoria

---

Il Responsabile del Settore Finanziario

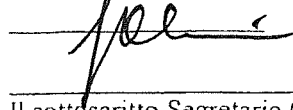


---

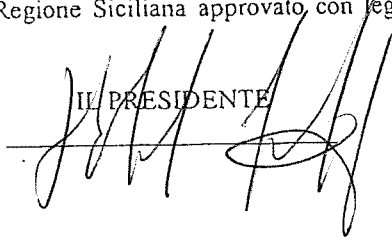


Il presente verbale, salvo ulteriore lettura e approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 186 dell'ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana approvato con legge regionale 15 Marzo 1963 n°16, viene sottoscritto come segue:

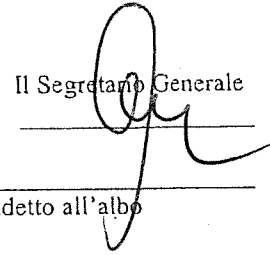
L'Assessore Anziano



IL PRESIDENTE



Il Segretario Generale



Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione dell'addetto all'albo

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n°44 e successive modifiche ed integrazioni (L.R. 28 Dicembre 2004 n°17 art. 127 comma 21)

✗ è stata affissa all'albo pretorio comunale il 29/01/2024 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, comma 1);

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

L'addetto all'albo

\_\_\_\_\_

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni

**E DIVENUTA ESECUTIVA**

- il giorno \_\_\_\_\_, per decorso del termine di 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).
- il giorno della sua adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).

Dalla Residenza Comunale, li \_\_\_\_\_

Il Segretario Generale

\_\_\_\_\_

|   |   |
|---|---|
| La presente deliberazione è copia conforme all'originale.<br><br>Milazzo, li _____<br><br>Il Segretario Generale<br>_____ | La presente deliberazione esecutiva è stata oggi trasmessa al Dipartimento _____<br><br>Milazzo, li _____<br><br>Il Responsabile dell'U.O.<br>_____ |
|---|---|