



COMUNE DI ADRANO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 08/2024

Oggetto: Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2024/2026.

L'anno 2024, il giorno 14 del mese di febbraio in video collegamento

l'Organo di Revisione Economico Finanziario dell'Ente

nelle persone di:

- Dott. Fanino Pappalardo;
- Dott.ssa Rosa Leone;
- Dott.ssa Parasiliti Anna.

si è adunato per esaminare, discutere ed esprimere il relativo parere sulla proposta di deliberazione di cui in oggetto.

Premesso che:

- l'Ente, con pec del 09.02.2024, ha provveduto a trasmettere la proposta di deliberazione prot. 5094 del 9 febbraio 2024 della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Programma Triennale del fabbisogno del personale 2024-2026";
- l'articolo 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni, dispone che gli Organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12.03.1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 39 L. 449/97 ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale;
- l'art. 89, comma 5, D. Lgs. 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, gli enti locali, 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 ed alle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448, dispone che "adecorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,

accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'articolo 1, comma 557, della Legge 27.12.2006, n. 296, così come sostituito dall'articolo 14, comma 7, della legge 30.07.2010, n. 122 e successive modifiche e integrazioni, 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:
 - 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 (lettera abrogata dall'articolo 16, comma 1, del Decreto Legge 24.06.2016, n. 113, convertito, con modificazioni, con Legge 07.08.2016, n. 160);
 - 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'articolo 1, comma 557 ter, della Legge 27.12.2006, n. 296, prevede “in caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'articolo 76, comma 4, del Decreto Legge 25.06.2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 06.08.2008, n. 133¹”;
- l'articolo 1, comma 557 quater, della Legge 27.12.2006, n. 296, stabilisce “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”;
- l'articolo 1, comma 424, della legge 23.12.2014, n. 190 e successive modifiche e integrazioni, stabilisce: “le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. È fatta salva la possibilità di indire, nel rispetto delle limitazioni assunzionali e finanziarie vigenti, le procedure concorsuali per il reclutamento a tempo indeterminato di personale in possesso di titoli di studio specifici abilitanti o in possesso di abilitazioni professionali necessarie per lo svolgimento delle funzioni fondamentali relative all'organizzazione e gestione dei servizi educativi e scolastici, con esclusione del personale amministrativo, in caso di esaurimento delle graduatorie vigenti e di dimostrata assenza, tra le unità soprannumerarie di cui al precedente periodo, di figure professionali in grado di assolvere alle predette funzioni. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557

¹in 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.

dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”;

- *l'articolo 6, comma 2, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, stabilisce “ ... 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 medesimo articolo prevede, altresì, “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 dalla legislazione vigente”;*
- *l'articolo 6, comma 3, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, recita: “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 della legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;*
- *l'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, recita: “le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;*
- *l'articolo 35, comma 3 bis, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, nel testo, da ultimo inserito per effetto dell'articolo 1, comma 401, della legge 24.12.2012, n. 228 e successivamente modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera b), del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, recita: “le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:*
 - a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari del rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;*
 - b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lett. a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando;*
- *l'articolo 3, comma 5, del Decreto Legge 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, con Legge 11.08.2014, n. 114, così come modificato dall'articolo 4, comma 3, del Decreto Legge 19.06.2015, n. 78, convertito, con modificazioni, con Legge 06.08.2015, n. 125, dispone che gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono per gli anni*

²*l'articolo 22 del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75 prevede al comma 1 che “le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”.*

2014 e 2015 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 e che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

- il successivo comma 6 dispone *“i limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d’obbligo”*;
- l'articolo 11, comma 4-bis, del Decreto Legge 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11.08.2014, n. 114 e successive modifiche e integrazioni, relativamente al personale a tempo determinato, prevede che le limitazioni previste dall'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31.05.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con Legge 30.07.2010, n. 122, non si applicano agli Enti Locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui all'articolo 1, comma 557 e 562, della Legge 27.12.2006, n. 296³;
- l'articolo 16 del Decreto Legge 24.06.2016, n. 113, convertito, con modificazioni, con Legge 07.08.2016, n. 160:
 - a) innalza al 75% la capacità assunzionale dei Comuni inferiori a 10.000 abitanti che abbiano, nell'anno precedente, un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapportomedio stabilito per la corrispondente classe demografica con Decreto del Ministro Interno;
 - b) esclude dalle limitazioni dell'articolo 9, comma 28, del Decreto Legge 31.05.2010, n. 78, convertito, con modificazioni, con Legge 30.07.2010, n. 122 (assunzioni a tempo determinato pari al 50% della spesa del 2009) le spese per assunzioni a tempo determinato effettuate ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche e integrazioni;
 - c) autorizza le procedure di mobilità nelle regioni in cui il personale soprannumerario delle province sia stato ricollocato per almeno il 90%;
- l'articolo 14 bis del Decreto Legge 28.01.2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.03.2019, n. 26, disciplina le capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali, ampliando le capacità assunzionali a tempo indeterminato con la estensione a cinque del numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati;
- la suddetta norma prevede, altresì, "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, che 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 relative turn-over";
- l'articolo 3 della Legge 19.06.2019, n. 56 prevede misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale della P.A.;
- il medesimo articolo conferma, tra l'altro, l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
- l'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 30.04.2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.06.2019, n. 58, modifica radicalmente il meccanismo di calcolo delle capacità assunzionali, rinviando la data di entrata in vigore del nuovo sistema solo dopo l'emanazione di un Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno;
- con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica del 17.03.2020 recante *“misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, il Ministero della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, in

³pertanto, la spesa complessiva non può superare quella sostenuta nell'anno 2009.

attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge 30.04.2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28.06.2019, n. 58, provvede ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Tenuto conto che

- l'articolo 20 del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75 che prevede norme per il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;
- l'articolo 20, comma 3, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, statuisce: *"ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28"*;
- l'articolo 33 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, 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 dall'articolo 33 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni, ne rispondono in via disciplinare;
- la deliberazione n. 25/SEZAUT/2017/QMIG della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti⁴ ha elaborato i seguenti principi di diritto:
 1. *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
 2. *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*
 3. *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti rationetemporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini"*;
- il Decreto Legislativo 15.06.2015, n. 81 *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, prevede che, salva diversa disposizione dei contratti collettivi, i lavoratori a

⁴questione di massima sulle modalità di calcolo delle capacità assunzionali per gli enti locali (art. 3, commi 3 e 5-quater, d.l. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014 e art. 1, comma 228, della legge n. 208/2015).

- tempo determinato non possono superare il 20% dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione;
- il C.C.N.L. del Comparto Enti Locali del 21.05.2018 stabilisce che i dipendenti in part-time non possono superare il tetto del 25% della dotazione organica di ogni Categoria;
 - con la circolare del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3/2017 del 23.11.2017 vengono forniti gli *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”*, così come integrata dalla circolare 1/2018 del 09.01.2018;
 - con il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 08.05.2018, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 173 del 27.07.2018, vengono definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del Decreto Legislativo 25.05.2017, n. 75, le linee di indirizzo, che ne costituiscono parte integrante, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
 - i prospetti di cui all'allegato della proposta in oggetto evidenziano un rapporto di spese del personale su entrate correnti pari al **23,47%**;
 - in relazione agli articoli 3 e 4 del citato DPCM, il Comune di Adrano, rientra nella fascia demografica f) relativa ai comuni con popolazione compresa **tra 10.000 e 59.999** abitanti e che, relativamente a tale fascia:
 - a) il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27,00 % (tabella 1, articolo 4, comma 1);
 - b) i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia sopra specificato, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa non superiore a detto valore soglia (articolo 4, comma 2);
 - c) i comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento di tale valore soglia, eventualmente applicando anche un turn over inferiore al 100%.
 - d) Che alla proposta di deliberazione è allegato il calcolo capacità assunzionale anno 2024 *“allegato C”* riportante un valore soglia di spesa del personale del **23,47%** inferiore al valore soglia del **27,00%** pertanto Comune virtuoso;

Richiamate

- le deliberazioni della Corte dei Conti - Sezione Autonomie n. 27/2015 e n. 16/2016, che confermano la riduzione del rapporto spesa personale/spesa corrente, individuando quale parametro temporale fisso ed immutabile il valore medio della spesa effettivamente sostenuta negli esercizi 2011-2013;
- la deliberazione della Corte dei Conti sez. Sicilia n.131/2020 *“ gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art.33, comma 2 del D.L.34 del 2019, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (cd “non virtuosi) non sono per ciò solo privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere”*;
- la deliberazione della Corte dei Conti sez. Sicilia n. 61/2021 *“ oltre a ribadire quanto riportato con la deliberazione n.131/2020, ha chiarito che ai Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti è preclusa la possibilità di optare per l'utilizzo dei resti assunzionali dell'ultimo quinquennio ai sensi dell'art.5 comma 2 del Decreto attuativo. Esempificazione sintetica: i comuni che presentano un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti superiore rispetto ai valori di rientro definiti dalla tabella 3 del decreto, devono adottare un piano di rientro progressivo nei valori percentuali indicati in tabella.*
- La deliberazione della Corte dei Conti sez . Liguria n.91 del 20 ottobre 2020 *“ il legislatore non impone un rientro immediato e nemmeno il blocco delle assunzioni ma di adottare un percorso graduale*

di riduzione annuale del suddetto rapporto, fino al conseguimento nel 2025 del valore soglia massimo (indicato nella tabella 3 del decreto) , anche applicando un turn over inferiore al 100%, percentuale che si riduce obbligatoriamente al 30% dal 2025 in caso di inadempimento.”

Dato atto che

- la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale sarà deliberata con la proposta in esame dall'esito della quale non risultano sussistere, nei relativi settori, situazioni di eccedenze o soprannumero di personale (ex articolo 33 del Decreto Legislativo 30.03.2001, n. 165, come riscritto dall'articolo 16 della Legge 12.11.2011, n. 183);
- l'Ente ha attivato la trasmissione dei bilanci e dei dati contabili alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche – BDAP;

Preso atto:

- Il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale (PDRF) approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61/2016 successivamente rimodulato con deliberazione del C.C. n.21/2018 prevede per tutta la durata del Piano (20 anni) dei risparmi di spesa per cessazione del servizio che contribuiscono al risanamento finanziario dell'Ente;
- Che il suddetto Piano di riequilibrio finanziario pluriennale PDRF è stato approvato dalla Corte dei Conti nella seduta del 20.11.2021;
- dell'allegato C della proposta in esame, con la quale il Responsabile del Servizio Finanziario ha attestato il rapporto tra entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e spesa del personale del 2022 al netto del Fcde pari **al 23,47%**;
- della certificazione dal Responsabile del Servizio Finanziario (allegato D) che attesta che la spesa del personale media del triennio 2011/2013 è pari ad **€ 8.066.730,40**;
- Della delibera di G.M n. 7 del 18/01/2024 che è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e non si rilevano situazioni di personale in esubero.
- dalla relazione allegata al Piano Triennale del Responsabile del Settore Risorse Umane risulta che la spesa potenziale massima sostenibile della Dotazione Organica del Comune di Adrano per il triennio 2024/2026 è pari ad **€ 5.754.913,11** (al netto dell'IRAP);

Rilevato che dalla delibera di Giunta risulta che

- nell'anno **2024** cesseranno dal servizio numero **6** dipendenti con un risparmio di spesa di euro **178.323,01**;
- nell'anno **2025** cesseranno dal servizio numero **4** dipendenti con un risparmio di spesa di euro **144.442,29**;
- nell'anno **2026** cesseranno dal servizio numero **6** dipendenti con un risparmio di spesa di euro **182.152,28**;
- sulla base dei risparmi cessati dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia per quelle programmate nella medesima annualità risultano le seguenti possibilità assunzionali (allegato E):
 - anno **2024** € **176.808,95**;
 - anno **2025** € **178.323,01**;
 - anno **2026** € **144.442,29**;
 - totale** € **499.574,25**

e che il comune intende utilizzarle nella seguente misura:

anno **2024** € **279.747,23**;

anno 2025 € 0,00;

anno 2026 € 0,00;

- l'Ente intende procedere con la seguente programmazione:

1) per **l'anno 2024** all'assunzione del seguente personale:

a tempo pieno e indeterminato/determinato e di autorizzare il Responsabile del Settore Risorse Umane a dare corso alle relative procedure:

-n. 4 Dirigente Amministrativo”

-n. 2 Dirigenti Contabili ”

-n. 2 Dirigenti Tecnici”

Progressioni tra AREE
tempo pieno/parziale indeterminato

- n. 1 Funzionario Tecnico;
- n. 1 Funzionario Contabile;
- n. 2 Funzionari Amministrativi;
- n. 3 Istruttori di Polizia Locale;
- n. 5 Operatori Amministrativi;

2) per **l'anno 2025** all'assunzione del seguente personale:

- n. 3 Specialisti in attività amministrativo contabili ;
- n. 2 Ingegnerie;

Assunzioni a tempo pieno e indeterminato la cui spesa graverà Programma Nazionale per la Coesione 2021/2027 priorità 1 Azioni 1.1.2 e successivamente sul bilancio statale di immigrazione.

3) per **l'anno 2026** non è stata prevista nessuna assunzione.

Visti

- [il Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267](#) “Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali” e successive modifiche ed integrazioni ed in particolare l'articolo 239 in materia di funzioni dell'Organo di Revisione;
- [il Decreto Legislativo 23.06.2011, n. 118](#) “Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42” e successive modifiche ed integrazioni;
- [il Decreto Legislativo 10.08.2014, n. 126](#) “Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, recante disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42” e successive modifiche ed integrazioni;
- i principi di vigilanza e controllo dell'organo di revisione degli enti locali approvati dal Consiglio nazionale dei dottori commercialisti ed esperti contabili;
- la versione aggiornata dei principi contabili generali ed applicati pubblicati sul sito Arconet – Armonizzazione contabile enti territoriali -, ed in particolare il principio contabile applicato 4/2;
- lo Statuto dell'Ente ed il Regolamento di Contabilità;
- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Risorse Umane dott.ssa Maria Garofalo;
- il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Finanziario Rag.Roberto Garofalo;

esprime

- **parere favorevole** alla proposta di deliberazione prot. 5094 del 9 febbraio 2024 della Giunta Comunale avente ad oggetto: “Programma triennale del fabbisogno del personale 2024/2026”;

raccomanda

- di rispettare i limiti di spesa per il piano triennale del personale 2024/2026, imposti dalla vigente normativa e del Piano di Riequilibrio Pluriennale approvato dalla Corte dei Conti nella seduta del 20.11.2021;
- che qualsiasi tipo di assunzione deve essere autorizzata dalla COSFEL;
- a monitorare attentamente l'andamento dei costi del personale al fine di assicurare l'ottimale contenimento delle spese connesse ed a valutare il potenziamento delle entrate al fine di continuare a rispettare quanto previsto dal DPCM del 17.03.2020.

- a monitorare le cessazioni dal servizio del personale e di procedere all'utilizzo delle risorse conseguenti solo dopo l'effettiva cessazione.
- Prima di procedere alle assunzioni a verificare che:
 - a) le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
 - b) le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere rideterminato almeno nell'ultimo triennio;
 - c) l'ente deve attestare l'assenza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza;
 - d) l'ente deve avere adottato il programma delle azioni positive;
 - e) l'ente deve attestare l'assenza di vincitori di concorsi che non siano ancora stati assunti dall'amministrazione;
 - f) l'ente deve aver attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti vantati dai privati;
 - g) di avere adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato entro i termini previsti ed avere trasmesso i dati alla BDAP;
 - h) di avere trasmesso al Dipartimento Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
 - i) di avere adottato il piano delle performance.

L'Organo di Revisione Economico Finanziario dell'Ente

Presidente -Dott.Fanino Pappalardo

Componente- Dott.ssa Rosa Leone

Componente - Dott.ssa Anna Parasiliti