



# COMUNE DI RIBERA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 198 del 19/12/2023

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

**OGGETTO: Modifica sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025.**

L'anno duemilaventitre, il giorno diciannove del mese di dicembre, alle ore 12,50 e seguenti, nella sala delle adunanze di questo Comune, regolarmente convocata si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

	<i>Cognome e Nome</i>	<i>Carica</i>	<i>Presente</i>	<i>Assente</i>
1	RUVOLO MATTEO	SINDACO	X	
2	AUGELLO LEONARDO	VICE SINDACO	X	
3	CLEMENTE EMANUELE	ASSESSORE	X	
4	DI CARO GIOVANNI	ASSESSORE	X	
5	MICELI ROSALIA	ASSESSORE	X	
6	SGRO' GIUSEPPE MARIA	ASSESSORE	X	
		<i>N. presenti</i>	6	0

Presiede la seduta l'avv. Matteo Ruvolo, nella qualità di Sindaco.

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) , del d.lgs. 18 agosto 2000 n. 267, il Segretario Generale Dott. Leonardo Misuraca, il quale cura anche la redazione del presente verbale.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n° 267;

Vista la L.R. 15 marzo 1963, n° 16, recante “Ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana” e successive modifiche ed integrazioni.

Vista l'allegata proposta di deliberazione, avente per oggetto: **Modifica sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025.**

Visto che la stessa è munita dei prescritti pareri di legge;

Ritenuta la stessa meritevole di accoglimento, condividendone i contenuti;

Con voti favorevoli unanimi, espressi nei modi di legge;

### DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione ed in conseguenza di adottare il presente atto con la narrativa, le motivazioni ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

Successivamente

## LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Presidente, che evidenzia l'urgenza dell'immediata esecuzione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L.R. 44/91.

Con voti favorevoli unanimi, resi nelle forme di legge,

### DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.



## COMUNE DI RIBERA

*Libero Consorzio Comunale di Agrigento*

### *Proposta di deliberazione della Giunta Comunale*

**Oggetto: Modifica sottosezione 3.3 “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale” del PIAO 2023/2025.**

**Proponente : Il Sindaco**

#### **Premesso.**

Ai sensi dell'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 e dell'art. 91, 1<sup>^</sup> comma, del D. Lgs 18/8/2000, n. 267, 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, 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.

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018.

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 è stato elaborato tenuto conto del quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali che:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Il valore finanziario di spesa potenziale massima che deve essere contenuto nel PTFP per gli enti locali deve essere identificato nella spesa media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 come affermato dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Puglia con deliberazione n. 111/2018.

Il Decreto Crescita (D. L. 30 aprile 2019 n. 34) con l'art.33, comma 2, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019 n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge

27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni prevedendo il superamento del turn-over ed introducendo un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con la modifica apportata il legislatore ha introdotto, quale presupposto per l'effettuazione di assunzioni, la presenza di un equilibrato rapporto fra spesa complessiva di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (in termini di accertamenti, al netto dell'accantonamento a fondo crediti di dubbia esigibilità), sostituendo il previgente sistema dei contingenti assunzionali parametrati ai risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute nell'esercizio precedente (o negli esercizi precedenti).

Si tratta di disciplina marcatamente differente rispetto alla precedente, che risultava sostanzialmente riferita a dati storici (in particolare, ai risparmi di spesa generatisi dalle cessazioni di personale) senza alcuna specifica verifica del grado di rigidità che la spesa per il personale "di ruolo" ha sul bilancio complessivo dell'ente, né della sua sostenibilità in prospettiva, almeno nel medio periodo.

La nuova disciplina, invece, legittima le assunzioni a tempo indeterminato (in coerenza, naturalmente, con i piani dei fabbisogni del personale) nel momento in cui, quale presupposto (dato storico-statico), emerge (cfr. art. 2 DM 17 marzo 2020) un rapporto congruo fra spese complessive di personale dell'ultimo rendiconto e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (valore che esprime, appunto, il grado di rigidità del bilancio dovuto alle spese di personale), a cui affianca, quale ulteriore requisito, il rispetto pluriennale dell'equilibrio complessivo di bilancio (indice dinamico), per il quale la norma richiede, in quanto frutto di stime (o, comunque, a differenza del presupposto di base, di dati non ancora consuntivati) una specifica asseverazione da parte dell'organo di revisione (riferita, appunto, alla complessiva sostenibilità finanziaria, in prospettiva almeno triennale, delle assunzioni programmate da parte del bilancio dell'ente (Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Liguria – Del. n. 91/2020/PAR).

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, ha previsto un Decreto attuativo per l'individuazione dei criteri di sostenibilità finanziaria e della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) è stato pubblicato nella Gazzetta ufficiale del 27 aprile 2020 e fissa la decorrenza del nuovo sistema per il calcolo della capacità assunzionale dei Comuni al 20 aprile 2020.

Il Decreto attuativo ha individuato 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, ed ha individuato 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; ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale lo scorso 11 settembre, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Secondo la nuova disciplina, come chiarito dalla richiamata Circolare, a decorrere dal 20 aprile 2020 i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione.

In questo Ente il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, elaborato secondo le modalità indicate dal D.P.C.M. del 17/03/2020 e, quindi, determinato facendo riferimento alla spesa del personale anno 2022 e alle entrate correnti degli anni 2020, 2021 e 2022 (dati ultimo consuntivo), è pari al 26,31 % desunto dalla seguente tabella di calcolo :

	<b>Esercizio 2020</b>	<b>Esercizio 2021</b>	<b>Esercizio 2022</b>	<b>Totale</b>
<b>Titolo 1</b>	9.979.275,75	11.057.715,32	11.884.976,34	32.921.967,41
<b>Titolo 2</b>	6.325.969,71	7.042.805,07	6.495.785,23	19.864.560,01
<b>Titolo 3</b>	309.440,27	430.482,48	638.492,42	1.378.415,17
<b>Totale entrate correnti rendiconto</b>	<b>16.614.685,73</b>	<b>18.531.002,87</b>	<b>19.019.253,99</b>	<b>54.164.942,59</b>
<b>Media Triennio FCDE (valore assestato 2022 relativo ai primi tre titoli)</b>				<b>18.054.980,86</b>
<b>A- Media entrate al netto FCDE (art. 2 lett.b DPCM 17/03/2020)</b>				<b>2.012.989,82</b>
<b>B - Spesa di personale DM 17 Marzo (art. 2 lettera A)</b>				<b>4.220.179,63</b>
<b>- macro 101 (U.1.00.00.000)</b>				<b>4.170.208,63</b>
<b>- macro 103 (U.1.03.02.12.001)</b>				<b>0,00</b>
<b>(U.1.03.02.12.002)</b>				<b>0,00</b>
<b>(U.1.03.02.12.003)</b>				<b>0,00</b>
<b>(U.1.03.02.12.999)</b>				<b>0,00</b>
<b>- macro 109 - comandi</b>				<b>49.971,00</b>
<b>Percentuale art. 4 DM 17/03/20: (B/A)</b>				<b>26,31</b>

In relazione alla popolazione residente, il Comune di Ribera inserito nella fascia demografica f) – (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/3/2020 (27 %).

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.M. 17/3/2020 “ *A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”.

Il valore finanziario di spesa potenziale massima contenuto nel PTFP è identificato nella spesa media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 riportata nel seguente prospetto.

**RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E  
INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA**

*(art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)*

	Media 2011/2013	RENDICONTO 2022
Spese macroaggregato 101	€ 6.648.008,05	€ 4.189.783,07
Spese macroaggregato 103	€ 17.666,67	€ 7.304,43
Irap macroaggregato 102	€ 396.383,60	€ 233.905,13
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		
Altre spese: buoni pasto	€ 34.000,00	
Altre spese: da specificare .....		
Altre spese: da specificare .....		
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>€ 7.096.058,32</b>	<b>€ 4.430.992,63</b>
(-) Componenti escluse (B)	€ 409.344,31	€ 819.053,29
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM 17.3.2020 (C)		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C</b>	<b>€ 6.686.714,01</b>	<b>€ 3.611.939,34</b>
<i>(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/2006)</i>		

Tanto premesso e considerato:

Che con deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 10/10/2023 è stato approvato il PIAO 2023/2025;

Che nella sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025 nel triennio 2023/2025 non è previsto alcun fabbisogno di personale, posto il rinvio operato dalla Giunta comunale;

Che il piano del fabbisogno di personale del Comune di Ribera deve essere necessariamente compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, deve trovare copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2023/2025 e rispettare il valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/4/2020;

Che è intendimento dell'amministrazione procedere alla valorizzazione di alcune professionalità interne stante che le progressioni di carriera in questo Ente non sono state attivate da tantissimi anni;

Dato atto che il Ccnl del Comparto delle Funzione Locali, stipulato in data 16 novembre 2022, con l'articolo 13, commi 6, 7 e 8, nonché con il successivo articolo 15, ha integrato la disciplina di fonte legale, consentendo l'applicazione dell'istituto, in via straordinaria e temporanea, a decorrere dalla data di riclassificazione del personale (1° aprile 2023) ed entro il termine ultimo del 31/12/2025;

Considerato che la fattispecie introdotta dal contratto collettivo si aggiunge e si affianca, nell'arco temporale di cui sopra, all'ordinaria facoltà, concessa agli enti ai sensi del richiamato art. 52, comma 1-

bis, del Tupi, di utilizzare lo strumento della progressione di carriera del personale dipendente quale modalità di copertura di posizioni previste nella programmazione dei fabbisogni di personale, secondo le esigenze e le volontà di ciascuna amministrazione;

Atteso che lo strumento potrebbe rivelarsi utile nel miglior perseguimento delle strategie dell'amministrazione nonché per la valorizzazione di eventuali professionalità interne, secondo lo spirito della fonte legale istitutiva;

Considerato, salvo quanto previsto dalla disciplina contrattuale collettiva, e in particolare dagli articoli 13 e 15 del Ccnl 16/11/2022, che le progressioni di carriera configurano una procedura di accesso all'impiego pubblico e sono pertanto regolate, in quanto applicabili, dai principi e dalle norme vigenti in materia;

Dato atto che l'effettuazione delle progressioni mediante accesso alla categoria superiore, in particolare, comporta la cessazione per dimissioni dalla posizione lavorativa precedentemente rivestita dal lavoratore e la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, a tempo indeterminato, nell'area superiore e che fatto salvo quanto consentito dall'articolo 25, comma 2, del Ccnl 16/11/2022 e riportato al successivo art. 26, la fattispecie è assoggettata, conseguentemente, alle previsioni normative e contrattuali in tema di cessazione e costituzione del rapporto di lavoro ad eccezione del periodo di preavviso e del periodo di prova;

Preso atto che per effetto del comma 8 dell'articolo 13 il costo delle progressioni verticali straordinarie può essere sostenuto alla luce dell'articolo 1, comma 612, della legge 234/2021 a valere su di un *budget* specifico da quantificarsi nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 e che tale opportunità si aggiunge alla possibilità di finanziarne il costo utilizzando le proprie ordinarie capacità assunzionali;

Considerato che il differenziale tra la categoria di appartenenza e quella di destinazione calcolato con riferimento a personale a tempo indeterminato e pieno (36 ore) ivi inclusa la 13<sup>a</sup> mensilità è il seguente:

Area di inquadramento	Differenziale
Area degli operatori	813,80
Area degli operatori esperti	2.554,89
Area degli istruttori	1.971,10
Area degli istruttori Area Funzionari E.Q.	

Atteso che il differenziale è stato opportunamente calcolato con riferimento a personale a tempo indeterminato e pieno (36 ore) e che qualora dalla selezione risulti vincitore personale con contratto di lavoro part-time per il quale sarà confermata nell'area superiore di inquadramento la medesima tipologia contrattuale part-time cui il dipendente è iscritto al momento della partecipazione alla selezione e la medesima estensione temporale (24 ore), si provvederà ad utilizzare il residuo budget nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 per ulteriori progressioni verticali straordinarie a seguito di modifica ulteriore della presente sezione del PIAO ;

Preso atto, altresì, che sulle sole progressioni verticali finanziate con lo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 non si deve garantire il 50% almeno di accesso dall'esterno (ARAN, CFC81 e CFL209);

Atteso che le progressioni verticali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse di bilancio in relazione alle capacità assunzionali dell'Ente a condizione in tal caso di garantire il 50% almeno di accesso dall'esterno;

Ritenuto che per effetto della programmazione dell'assunzione di n. 3 Assistenti sociali con procedura concorsuale aperta possono essere attivate ulteriori n. 3 progressioni verticali rispetto alle progressioni finanziate con lo 0,55 % del monte salari dell'anno 2018;

Preso atto che il budget nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 ammontante ad € 21.052,76 consente di attivare le progressioni verticali straordinarie di seguito indicate comprensive di n. 3 progressioni disposte per effetto di capacità assunzionali dell'Ente :

Progressioni verticali straordinarie	Differenziale	Numero di Progressioni	Incidenza costo
Dall'Area degli operatori all'Area degli operatori esperti	813,80	11	€ 8.951,8
Dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori	2.554,89	3	€ 7.664,67
Dall'Area degli istruttori all'Area Funzionari E.Q.	1.971,10	4	€ 7.884,4
<b>TOTALE</b>			<b>€ 24.500,87</b>

Ritenuto che nel caso di progressioni verticali, pur comportando l'accesso del dipendente ad un nuovo posto di lavoro, risolvendosi in una ipotesi di novazione oggettiva del rapporto di lavoro (cfr. Corte di cassazione SS.UU. civ. 20 ottobre 2017; cfr. anche, conforme: SS.UU. civ. 20 dicembre 2016, n. 26270), l'incidenza della spesa ai fini del D.M. 17 aprile 2000 non può che tener conto dell'importo differenziale fra la categoria di provenienza (il cui costo è già calcolato ai fini della determinazione del valore soglia) e quella di destinazione (il cui costo in termini differenziali va, invece, calcolato anche dinamicamente ai fini della determinazione e rispetto del valore soglia);

Dato atto che l'incremento temporaneo dell'ampiezza percentuale di rapporti di lavoro costituiti a part time, oggetto di parere dell'Organo di revisione del 15/6/2023 su emendamento (n. 9894 del 12/6/2023) al bilancio di previsione 2023/2025, è stato operato da questo Ente nel corrente esercizio con osservanza dei parametri di incremento affermati dalla giurisprudenza ed entro i limiti del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/4/2020;

Ritenuto, dovendosi comprendere nel numeratore del rapporto (*spese del personale/entrate correnti accertate*) e, cioè, nella spesa del personale secondo la definizione di cui all'art. 2 del D.M. "tutti gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa (ove ancora in essere), per la somministrazione di lavoro, per gli incarichi di cui all'articolo 110 del TUEL, 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", che l'incremento del costo del personale nell'anno 2023, con verifica da effettuarsi al momento di programmazione delle assunzioni, che porti il valore soglia ad una percentuale superiore al 27% non consentirebbe di programmare legittimamente assunzioni a tempo indeterminato (ivi comprese le progressioni verticali straordinarie ex art.13, comma 6, del CCNL 16/11/2022 qualificate tali in quanto implicati una novazione del rapporto di lavoro);

Dato atto che al momento dell'approvazione del presente atto il valore soglia come da prospetto allegato che riporta gli aumenti della spesa del personale sostenuti a qualsiasi titolo nell'anno 2023, ivi comprese le progressioni straordinarie programmate per la quota di incidenza nel corrente esercizio

decurtate dalle cessazioni registratesi nel corrente esercizio si attesta al **26,91 %**, quindi sotto il valore soglia del 27 %;

Considerato, pertanto, avendo registrato nell'ultimo rendiconto un valore sotto soglia, se non mantenuto, l'ente non potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino alla riconduzione al valore sotto soglia da accertarsi esclusivamente con il rendiconto 2023, essendo i parametri di raffronto per la determinazione del valore soglia cristallizzati dal D.M. ed essendo la spesa del personale dell'anno di riferimento un parametro dinamico per la verifica del rispetto del valore soglia *(per effetto della richiesta coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale)*;

Preso atto che la riconduzione dell'Ente ad un valore sotto soglia se non mantenuto in sede di programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato con il Piano triennale del fabbisogno, non potrà essere realizzato, come sostenuto dalla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Lombardia con deliberazione n. 24/2021 "con un piano di rientro essendo quest'ultimo previsto dall'art. 6, comma 1 del decreto attuativo solo per i comuni che alla data del 20/4/2020 hanno registrato un'elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti" (per questo Ente superiore al 31 %);

Considerato che l'aumento della capacità di riscossione delle entrate e il suo gettito medio nel triennio potrà essere certificato esclusivamente con il rendiconto 2023 da approvarsi nel 2024 e permetterà di riaggiornare il proprio regime assunzionale offrendo, se in aumento, anche ulteriori spazi assunzionali;

Ritenuto, in ultima analisi, che l'attivazione delle progressioni verticali straordinarie programmate implica necessariamente il mantenimento del valore soglia al di sotto del 27 % trattandosi di assunzioni a tempo indeterminato;

Considerato che in un quadro di finanza locale piuttosto rigido tendente a valorizzare la fiscalità locale e a ridurre progressivamente i trasferimenti statali e regionali e in un contesto in cui l'Ente non riesce a garantire a sufficienza i servizi indispensabili, la soluzione alle legittime aspettative dei dipendenti comunali che aspirano ad una conversione dei rapporti a tempo pieno configurate come assunzioni a tempo indeterminato dalla vigente legislazione e implicanti a regime la cristallizzazione di ingenti risorse, non potendo confidare in chiave prospettica sulla riduzione delle spese del personale per cessazioni in quanto le economie vengono, come è noto, assorbite da aumenti disposti da contratti collettivi di lavoro aventi efficacia triennale o su interventi significativi su tributi e imposte che risultano applicati in questo Ente generalmente con aliquote elevate, non può che passare dall'attivazione immediata di un processo di accelerazione della propria capacità di riscossione;

Che per tale aspetto, preme evidenziare che le risultanze del rendiconto della gestione 2022 registrano un fondo crediti di dubbia esigibilità pari ad € 12.528.379,01 più elevato rispetto a quello registrato nel rendiconto 2021 pari a € 9.436.458,57 rilevando una capacità di riscossione piuttosto contenuta;

Che tale criticità rende assolutamente necessario che l'Ente adotti ogni misura organizzativa necessaria ad implementare la propria capacità di riscossione e tanto, al fine di scongiurare prospetticamente, una sofferenza di liquidità con la necessità di sopportarne i relativi oneri e preservare gli equilibri di bilancio;

Dato atto che il tendenziale peggioramento della capacità di riscossione comporta l'esigenza di effettuare sempre maggiori accantonamenti nel fondo crediti di dubbia esigibilità da calcolare sulla base dei criteri indicati dal punto 3.3. del principio contabile applicato concernente la contabilità finanziaria contenuto nell'allegato 4/2 del D.Lgs. n. 118 del 2011 meccanismo che sottrae rilevanti somme alle spese correnti (del resto con la riforma contabile il legislatore non consente di spendere somme che non hai incassato e che presumibilmente non incasserai mentre, chiaramente, permette di spenderli nella misura in cui li hai recuperati);

Ritenuto che l'esigenza di dover provvedere a sempre maggiori accantonamenti comporta, di riflesso, una progressiva riduzione dei margini di azione dell'Ente nello svolgimento delle proprie funzioni, a discapito dei servizi da rendere alla comunità e del buon funzionamento della struttura organizzativa,

viceversa, la liberazione di risorse accantonate per effetto della riduzione del fondo crediti di dubbia esigibilità e la riconduzione al bilancio di crediti riscossi si ritiene costituisca un sicuro percorso per agevolare anche la trasformazione a regime dei rapporti in essere da part time a full time.

Considerato, del resto, che la ratio della norma è chiara: “si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell’ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE [e si] stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell’ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile” (cfr. Corte dei conti - Sezione di controllo per la Lombardia - deliberazioni nn. 74/PAR, 93/PAR, 98/PAR e 109/PAR del 2020). Pertanto, il fulcro centrale della “nuova” normativa va ricercato nella diversa regola (assunzionale) rispetto al passato, che, superando la c.d. logica del turnover, è basata sulla sostenibilità finanziaria della spesa, ossia sul favorevole rapporto tra spese di personale ed entrate correnti. Ove detto rapporto non sia in grado di rendere compatibile l’utilizzo di facoltà assunzionali disponibili (e pertanto non possa ritenersi sostenibile la relativa spesa), anche in chiave prospettica, l’ente dovrà astenersi dall’effettuare le assunzioni programmate;

Visto il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

Preso atto della ricognizione annuale del personale in servizio, effettuata dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili di Settore ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall’art. 16 della legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012);

Accertato che, per quanto sopra, non emergono situazioni di eccedenza di personale rispetto alla dotazione vigente come rideterminata in relazione alle esigenze funzionali od alla situazione finanziaria, registrando al contrario vacanze di organico in servizio rispetto alla dotazione vigente in parte pregresse e mai colmate in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni e che, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all’art. 16, comma 2, della Legge 12 novembre 2011, n. 183;

Dato atto che in data \_\_\_\_\_ è stato acquisito il parere favorevole dei revisori dei conti reso ai sensi dell’art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e ai sensi dell’art. 4, comma 2, del D.M. 17/4/2020 sul mantenimento degli equilibri pluriennali di bilancio, allegato al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale e che è stato acquisito il solo parere di regolarità tecnica, posto che la proposta non prevede assunzione di impegno di spesa o diminuzione di entrata e non comporta riflessi indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell’ente.

Ritenuta la propria competenza per l’adozione del presente atto;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16/11/2022;

P.Q.S.

#### PROPONE

Di approvare la narrativa precedente quale parte integrante e sostanziale del presente atto.

Di approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 di cui all’allegato “A” parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Di dare atto :

- che con il presente atto viene modificata la sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025 e che tale provvedimento costituisce parte integrante e sostanziale di detto PIAO;
- che la programmazione del fabbisogno del personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2023/2025;
- che le assunzioni programmate con il presente atto sono rispettose del limite di cui all'art. 1, commi 557 e ss, della L. 27 dicembre 2006, n. 296 in materia di spese di personale;
- che l'incidenza delle progressioni verticali straordinarie in termini di costo sono contenute entro il valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/4/2020;
- che si provvederà a modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, intesa quale strumento flessibile di programmazione economico finanziaria, anche qualora venga a mutare il valore soglia per effetto di un diverso rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. 17 aprile 2020, desunto dall'ultimo rendiconto approvato;

Di riservarsi, altresì, di modificare e integrare in qualsiasi momento il presente piano triennale del fabbisogno di personale, approvato con il presente atto, qualora si verificassero esigenze determinate da mutazioni e/o evoluzioni del quadro di riferimento normativo, del quadro normativo/funzionale all'interno dell'Ente e/o di indicazione e/o direttive provenienti dagli organi regionali e/o nazionali competenti.

Di stabilire che si provvederà all'attivazione delle procedure di progressione verticali straordinarie previa verifica preliminare del rispetto e mantenimento da parte di questo Comune del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del D. M. 17/4/2020 e degli obblighi previsti dalla normativa vigente.

Di dare atto che si provvederà a modificare la vigente dotazione organica in aumento in relazione ai posti programmati a mezzo di progressione verticali straordinarie coperti sopprimendo i posti già ricoperti dai vincitori che per l'effetto del passaggio alla categoria superiore risulteranno vacanti e a modificare l'attuale organigramma al fine di collocare le nuove figure nei diversi Settori dell'Ente in relazione alle esigenze funzionali con provvedimento della Giunta comunale ;

Di comunicare, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001, secondo le modalità definite dall'articolo 60 dello stesso d. lgs., le informazioni del PTFP al Dipartimento della Funzione Pubblica.

Di rendere noto che, ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/1990 e successive modifiche ed integrazioni, il Responsabile del procedimento è la Dott.ssa Valentina Polizzi.

Di pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio on-line e nella Sezione "Amministrazione trasparente" nelle Sezioni in cui è stato pubblicato il PIAO del sito internet del Comune.

Di trasmettere copia del presente provvedimento alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali.

*Il Responsabile del Procedimento*  
*Dott.ssa Valentina Polizzi*



*Il Sindaco*  
*Avv. Matteo Ruvolo*



**Allegato "A"**

**PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

**ANNO 2023**

Area degli operatori esperti	N. 8 Operatore esperto amministrativo	<i>Progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 riservate a personale inquadrato nell'area degli Operatori.</i>
Area degli operatori esperti	N. 3 Operatore esperto di Polizia municipale	<i>Progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 riservate a personale inquadrato nell'area degli Operatori.</i>
Area degli Istruttori	N. 3 Istruttore amministrativo	<i>Progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 riservate a personale inquadrato nell'area degli Operatori esperti.</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	N. 2 Funzionario Tecnico	<i>Progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 riservate a personale inquadrato nell'area degli Istruttori con profilo di Istruttore tecnico e Istruttore agrotecnico o di Istruttore amministrativo o contabile in possesso del diploma di Geometra o equipollente</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	N. 2 Funzionario amministrativo	<i>Progressioni di carriera straordinarie di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del Ccnl del Comparto delle Funzioni Locali del 16/11/2022 riservate a personale inquadrato nell'area degli Istruttori</i>
Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	N. 3 Assistenti Sociali	<i>Spesa etero finanziata (art. 1, comma 797, della Legge 178/2020 - Legge di Bilancio per il 2021) non incidente sul limite soglia di cui al D.M. 17/3/2020 ai sensi del comma 3-septies, dell'art. 57 del d.l. 104 del 2020</i>

Le procedure di reclutamento delle figure di Assistente Sociale e le progressioni programmate sono autorizzate anche per l'anno 2024 qualora non risulti possibile attivarle e/o definirle nell'anno 2023.

**Anno 2024**

Diverse aree di attività	Personale part time a 24 ore	<i>Incremento stabile dell'ampiezza percentuale di rapporti di lavoro costituiti a part time nei limiti delle risorse destinate a tal fine nel bilancio di previsione nel rispetto degli equilibri pluriennali di bilancio e con osservanza dei parametri di incremento affermati dalla giurisprudenza</i>
--------------------------	------------------------------	--

**2025**

Diverse aree di attività	Personale part time a 24 ore	<i>Incremento stabile dell'ampiezza percentuale di rapporti di lavoro costituiti a part time nei limiti delle risorse destinate a tal fine nel bilancio di previsione nel rispetto degli equilibri pluriennali di bilancio e con osservanza dei parametri di incremento affermati dalla giurisprudenza</i>
--------------------------	------------------------------	--

**VERIFICA LIMITE SOGLIA BILANCIO DI PREVISIONE 2023**

Spesa personale Consuntivo 2022	4.220.179,63
Ipotesi progressione verticale costo mese uno inclusa tredicesima e contributi	2.266,68
Incremento Fondo art.79, c.1 lett.b	15.548,00
Incremento Fondo art.79, c.1 lett.d - diff.posizioni economiche e posizioni iniziali	2.958,80
Incremento Fondo art.79, c.1 bis diff.D1-D3 decorrenza 01.04.2023	4.102,82
Contributi incremento fondo 29,20% (art.79, c.1 lett. b -d e c.1 bis)	6.602,01
Economie pensionamenti 2023	-126.745,14
Integrazione impegnata sino a ottobre	136.844,44
Integrazione da impegnare nov-dic.	0,00
Tredicesima su integrazione	11.403,70
Contributi integrazione impegnata/da impegnare 29,20%	43.288,46
Progressione verticale con capacità assunzionale (n.2 A a B e n.1 C a D) per mesi 1	419,75
<b>Totale spesa prevista 31.12.2023</b>	<b>4.316.869,15</b>
Media entrate al netto FCDE	16.041.991,04
<b>Percentuale art.4 D.M. 17/03/2020</b>	<b>26,91</b>



**COMUNE DI RIBERA**  
*Libero Consorzio Comunale di Agrigento*

**Proposta di Deliberazione ad oggetto: Modifica sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025.**

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

**IL DIRIGENTE DEL 3° SETTORE**

esprime parere favorevole di regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Ribera \_\_\_\_\_

**IL DIRIGENTE DEL 3° SETTORE**  
Dott. Raffaele Gallo



**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO**

In relazione al disposto di cui agli artt. 53, della legge 8/6/1990, n.142 recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 e degli artt. 49, 147 bis, comma 1 e 153, comma 5, del Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i.;

**ESPRIME**

parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Ribera \_\_\_\_\_

**IL DIRIGENTE DEL SETTORE FINANZIARIO**  
Dott. Raffaele Gallo





Comune di Ribera

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

RIBERA, 19 DIC. 2023

PROT. N. 21492 /GEN.



## COMUNE DI RIBERA

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**OGGETTO: Modifica sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025.**

### IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Vista la proposta di deliberazione della Giunta Comunale di cui all'oggetto, munita dei pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile dell'Ufficio finanziario dott. R. Gallo,

#### PREMESSO

che il piano triennale dei fabbisogni di personale, di seguito P.T.F.P., costituisce il principale documento di politica occupazionale dell'ente ed esprime gli indirizzi e le strategie in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;

che il P.T.F.P. 2023-2025 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 146 del 10/10/2023 assorbito dal P.I.A.O. 2023/2025 approvato con medesima deliberazione di Giunta Comunale;

Il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 è stato elaborato tenuto conto del quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali che:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Il valore finanziario di spesa potenziale massima che deve essere contenuto nel PTFP per gli enti locali deve essere identificato nella spesa media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557- quater, della legge n. 296/2006 come affermato dalla Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo per la Puglia con deliberazione n. 111/2018.

Il Decreto Crescita (D. L. 30 aprile 2019 n. 34) con l'art.33, comma 2, nel testo risultante dalla legge di conversione 28 giugno 2019 n 58, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b), e c), della legge 27 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, ha

introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni prevedendo il superamento del turn-over ed introducendo un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Con la modifica apportata il legislatore ha introdotto, quale presupposto per l'effettuazione di assunzioni, la presenza di un equilibrato rapporto fra spesa complessiva di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio (in termini di accertamenti, al netto dell'accantonamento a fondo crediti di dubbia esigibilità), sostituendo il previgente sistema dei contingenti assunzionali parametrati ai risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute nell'esercizio precedente (o negli esercizi precedenti).

L'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, ha previsto un Decreto attuativo per l'individuazione dei criteri di sostenibilità finanziaria e della decorrenza della nuova disciplina.

Il Decreto attuativo (DM 17 marzo 2020) ha individuato 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, ed ha individuato 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; ad esso ha fatto seguito l'emanazione della circolare 13 maggio 2020, pubblicata in Gazzetta ufficiale lo scorso 11 settembre, contenente alcuni essenziali indirizzi applicativi.

Secondo la nuova disciplina a decorrere dal 20 aprile 2020 i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità assestato in bilancio di previsione.

In questo Ente il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, elaborato secondo le modalità indicate dal D.P.C.M. del 17/03/2020 e, quindi, determinato facendo riferimento alla spesa del personale anno 2022 e alle entrate correnti degli anni 2020, 2021 e 2022 (dati ultimo consuntivo), è pari al 26,31 % desunto dalla seguente tabella di calcolo :

	<b>Esercizio 2020</b>	<b>Esercizio 2021</b>	<b>Esercizio 2022</b>	<b>Totale</b>
<b>Titolo 1</b>	9.979.275,75	11.057.715,32	11.884.976,34	32.921.967,41
<b>Titolo 2</b>	6.325.969,71	7.042.805,07	6.495.785,23	19.864.560,01
<b>Titolo 3</b>	309.440,27	430.482,48	638.492,42	1.378.415,17
<b>Totale entr. correnti rendiconto</b>	<b>16.614.685,73</b>	<b>18.531.002,87</b>	<b>19.019.253,99</b>	<b>54.164.942,59</b>
<b>Media triennio FCDE (valore assestato 2022 relativo ai primi tre titoli) A- Media entrate al netto FCDE</b>				18.054.980,86  2.012.989,82

(art. 2 lett.b DPCM 17/03/2020)	16.041.991,04
<b>B - Spesa di personale DM 17 Marzo</b> (art. 2 lettera A)	<b>4.220.179,63</b>
- macro 101 (U.1.00.00.000)	4.170.208,63 4.170.208,63
- macro 103 (U.1.03.02.12.001)	0,00 0,00
(U.1.03.02.12.002)	0,00
(U.1.03.02.12.003)	0,00
(U.1.03.02.12.999)	0,00
- macro 109 - comandi	49.971,00
<b>Percentuale art. 4</b> DM 17/03/20: (B/A)	<b>26,31</b>

In relazione alla popolazione residente, il Comune di Ribera inserito nella fascia demografica f) – (comuni da 10.000 a 59.999 abitanti) si colloca al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/3/2020 (27%).

Ai sensi del comma 2 dell'art. 4 del D.M. 17/3/2020 “ *A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”.

Il valore finanziario di spesa potenziale massima contenuto nel PTFP è identificato nella spesa media del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 riportata nel seguente prospetto.

**RICOGNIZIONE SPESE DI PERSONALE (MEDIA TRIENNIO 2011-2013) E  
INDIVIDUAZIONE LIMITE DI SPESA**

*(art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)*

	Media 2011/2013	RENDICONTO 2022
Spese macroaggregato 101	€ 6.648.008,05	€ 4.189.783,07
Spese macroaggregato 103	€ 17.666,67	€ 7.304,43
Irap macroaggregato 102	€ 396.383,60	€ 233.905,13
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		

Altre spese: buoni pasto	€ 34.000,00	
Altre spese: da specificare .....		
Altre spese: da specificare .....		
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>€ 7.096.058,32</b>	<b>€ 4.430.992,63</b>
(-) Componenti escluse (B)	€ 409.344,31	€ 819.053,29
(-) Maggior spesa per personale a tempo indet. Artt. 4-5 DM 17.3.2020 (C)		
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B-C</b>	<b>€ 6.686.714,01</b>	<b>€ 3.611.939,34</b>
(ex art. 1, commi 557-quater, 562 legge n. 296/2006)		

Tutto ciò premesso,

**considerato:**

Che con deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 10/10/2023 è stato approvato il PIAO 2023/2025;

Che nella sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025 nel triennio 2023/2025 non è previsto alcun fabbisogno di personale, posto il rinvio operato dalla Giunta comunale;

Che il piano del fabbisogno di personale del Comune di Ribera deve essere necessariamente compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, deve trovare copertura finanziaria sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2023/2025 e rispettare il valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/4/2020;

Che è intendimento dell'amministrazione procedere alla valorizzazione di alcune professionalità interne stante che le progressioni di carriera in questo Ente non sono state attivate da tantissimi anni; che tale valorizzazione si vuole portare a compimento tramite l'istituto della progressione di carriera verticale che configura una procedura di accesso all'impegno pubblico.

**Preso atto** che per effetto del comma 8 dell'articolo 13 il costo delle progressioni verticali straordinarie può essere sostenuto alla luce dell'articolo 1, comma 612, della legge 234/2021 a valere su di un *budget* specifico da quantificarsi nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 e che tale opportunità si aggiunge alla possibilità di finanziarne il costo utilizzando le proprie ordinarie capacità assunzionali;

**Considerato** che il differenziale tra la categoria di appartenenza e quella di destinazione calcolato con riferimento a personale a tempo indeterminato e pieno (36 ore) ivi inclusa la 13 ^ mensilità è il seguente:

Area di inquadramento	Differenziale
Area degli operatori Area degli operatori esperti	813,80
Area degli operatori esperti Area degli istruttori	2.554,89
Area degli istruttori Area Funzionari E.Q.	1.971,10

**Atteso** che il differenziale è stato opportunamente calcolato con riferimento a personale a tempo indeterminato e pieno (36 ore) e che qualora dalla selezione risulti vincitore personale con contratto di lavoro part-time per il quale sarà confermata nell'area superiore di inquadramento la medesima tipologia contrattuale part-time cui il dipendente è iscritto al momento della partecipazione alla selezione e la medesima estensione temporale (24 ore), si provvederà ad utilizzare il residuo budget nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 per ulteriori progressioni verticali straordinarie a seguito di modifica ulteriore della presente sezione del PIAO ;

**Preso atto**, che sulle sole progressioni verticali finanziate con lo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 non si deve garantire il 50% almeno di accesso dall'esterno (ARAN, CFC81 e CFL209);

**Atteso** che le progressioni verticali sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse di bilancio in relazione alle capacità assunzionali dell'Ente a condizione in tal caso di garantire il 50% almeno di accesso dall'esterno;

**Considerato** che per effetto della programmazione dell'assunzione di n. 3 Assistenti sociali con procedura concorsuale aperta possono essere attivate ulteriori n. 3 progressioni verticali rispetto alle progressioni finanziate con lo 0,55 % del monte salari dell'anno 2018;

**Preso atto** che il budget nella misura dello 0,55% del monte salari dell'anno 2018 ammontante ad € 21.052,76 consente di attivare le progressioni verticali straordinarie di seguito indicate comprensive di n. 3 progressioni disposte per effetto di capacità assunzionali dell'Ente :

Progressioni verticali straordinarie	Differenziale	Numero di Progressioni	Incidenza costo
Dall'Area degli operatori all'Area degli operatori esperti	813,80	11	€ 8.951,8
Dall'Area degli operatori esperti all'Area degli istruttori	2.554,89	3	€ 7.664,67
Dall'Area degli istruttori all'Area Funzionari E.Q.	1.971,10	4	€ 7.884,4
<b>TOTALE</b>			<b>€ 24.500,87</b>

**Considerato** che nel caso di progressioni verticali, pur comportando l'accesso del dipendente ad un nuovo posto di lavoro, risolvendosi in una ipotesi di novazione oggettiva del rapporto di lavoro (cfr. Corte di cassazione SS.UU. civ. 20 ottobre 2017; cfr. anche, conforme: SS.UU. civ. 20 dicembre 2016, n. 26270), l'incidenza della spesa ai fini del D.M. 17 aprile 2000 non può che tener conto dell'importo differenziale fra la categoria di provenienza (il cui costo è già calcolato ai fini della determinazione del valore soglia) e quella di destinazione (il cui costo in termini differenziali va, invece, calcolato anche dinamicamente ai fini della determinazione e rispetto del valore soglia);

**Preso atto** che l'incremento temporaneo dell'ampiezza percentuale di rapporti di lavoro costituiti a part time, oggetto di parere dello scrivente Organo di revisione del 15/6/2023 su emendamento (n. 9894 del 12/6/2023) al bilancio di previsione 2023/2025, è stato operato da questo Ente nel corrente esercizio con osservanza dei parametri di incremento affermati dalla giurisprudenza ed entro i limiti del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/4/2020;

**Preso atto** che al momento dell'approvazione dell'atto *de quo* il valore soglia come da prospetto allegato che riporta gli aumenti della spesa del personale sostenuti a qualsiasi titolo nell'anno 2023, ivi comprese le progressioni straordinarie programmate per la quota di incidenza nel corrente esercizio decurtate dalle cessazioni registratesi nel corrente esercizio si attesta al **26,91 %**, quindi sotto il valore soglia del 27%;

**Considerato**, pertanto, che avendo registrato nell'ultimo rendiconto un valore sotto soglia, se non mantenuto, l'ente non potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato fino alla riconduzione al valore sotto soglia da accertarsi esclusivamente con il rendiconto 2023, essendo i parametri di raffronto per la determinazione del valore soglia cristallizzati dal D.M: ed essendo la spesa del personale dell'anno di riferimento un parametro dinamico per la verifica del rispetto del valore soglia (*per effetto della richiesta coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale*);

**Tenuto conto** che la riconduzione dell'Ente ad un valore sotto soglia se non mantenuto in sede di programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato con il Piano triennale del fabbisogno, non potrà essere realizzato, come sostenuto dalla Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Lombardia con deliberazione n. 24/2021;

**Considerato** che l'aumento della capacità di riscossione delle entrate e il suo gettito medio nel triennio potrà essere certificato esclusivamente con il rendiconto 2023 da approvarsi nel 2024 e permetterà di riaggiornare il proprio regime di assunzioni offrendo, se in aumento, anche ulteriori spazi assunzionali;

**Preso atto** che l'attivazione delle progressioni verticali straordinarie programmate implica necessariamente il mantenimento del valore soglia al di sotto del 27 % trattandosi di assunzioni a tempo indeterminato;

**Dato atto** che il tendenziale peggioramento della capacità di riscossione comporta l'esigenza di effettuare sempre maggiori accantonamenti nel fondo crediti di dubbia esigibilità, con conseguente contrazione della spesa corrente ivi compresa la spesa per il personale dipendente; viceversa la

liberazione di risorse accantonate per effetto della riduzione del fondo crediti di dubbia esigibilità e la riconduzione al bilancio di crediti riscossi si ritiene possa costituire un adeguato percorso utile ad agevolare anche la trasformazione a regime dei rapporti di lavoro dipendente in essere da part-time a full-time.

**Osservato** che la stipula di nuovi contratti individuali di lavoro temporanei, in conformità alle regole contrattuali in materia prescritte dall'art. 53, comma 11 del CCNL 21/05/2018, che prevedono, in un determinato periodo, l'ampiezza temporale della prestazione della generalità dei lavoratori con contratto part time e nei quali le parti si danno reciprocamente atto che, al raggiungimento del predetto termine contrattuale, torneranno a osservare la disciplina del contratto individuale di lavoro a part time originario costituito a tempo indeterminato, concretizzando una scelta, di fatto, a tempo determinato possono essere giustificati solo se nel periodo pattuito sussistono, come richiesto nei rapporti flessibili, esigenze temporanee ed eccezionali riferite al periodo autorizzato. La stipula di contratti individuali di lavoro temporanei non può che essere sporadica e occasionale e adeguatamente motivata e non può celare un ulteriore e diverso rapporto giuridico ad esso sotteso. Esigenze, invero, di natura permanente, fronteggiate con la reiterazione e continuità dei contratti stipulati in forma temporanea rendono questi ultimi illegittimi. Esigenze di natura permanente ove ritenute sussistenti impongono, invece, la valutazione da parte dell'Ente della sola possibilità di una stabile (anche graduale) ampiezza temporale dei rapporti compatibile con le capacità finanziarie e la salvaguardia degli equilibri di bilancio.

**Preso atto** della ricognizione annuale del personale in servizio, effettuata dal Segretario Comunale in collaborazione con i Responsabili di Settore ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012);

**Preso atto** che l'Amministrazione Comunale si impegna a modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, intesa quale strumento flessibile di programmazione economico finanziaria, anche qualora venga a mutare il valore soglia per effetto di un diverso rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. 17 aprile 2020, desunto dall'ultimo rendiconto approvato;

#### **ATTESTA**

che la presente modifica della sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni del personale" del PIAO 2023/2025 **consente il permanere degli equilibri pluriennali di bilancio** così come previsto dell'art. 4, comma 2, del D.M. 17/4/2020;

dopo attento esame e riscontro della documentazione a corredo della proposta *de qua*,

Esprime

**PARERE FAVOREVOLE**

Sulla proposta di deliberazione della G.M. inerente la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 di cui all'allegato "A" che costituisce parte integrante e sostanziale del provvedimento in oggetto.

Li, 18.12.2023

Il Collegio dei Revisori dei Conti:  
(f.to Digit.)

*dott. Salvatore Maurizio Dilena (Presidente)*

*dott. Antonio Di Prima (Componente)*

*rag. Vincenzo Latino (Componente)*



## **COMUNE DI RIBERA**

(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

**Al Sindaco**

**Al Segretario Generale**

**Al Responsabile dell'Ufficio Finanziario**

**Loro Sedi**

**OGGETTO: *Modifica sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025.***

Si trasmette il parere di cui alla proposta di deliberazione in oggetto.

LI, 18.12.2023

Il Presidente del Collegio Revisori  
*dott. Salvatore Maurizio Dilena*

**Oggetto:** POSTA CERTIFICATA: Parere Proposta di deliberazione Giunta Comunale "Modifica sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fbbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025

**Mittente:** "Per conto di: vincenzo.latino@pec.commercialistipa.it" <posta-certificata@pec.aruba.it>

**Data:** 19/12/2023, 10:01

**A:** servizifinanziari@pec.comune.ribera.ag.it

## Messaggio di posta certificata

---

Il giorno 19/12/2023 alle ore 10:01:57 (+0100) il messaggio "Parere Proposta di deliberazione Giunta Comunale "Modifica sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fbbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025" è stato inviato da "vincenzo.latino@pec.commercialistipa.it" indirizzato a:  
servizifinanziari@pec.comune.ribera.ag.it

Il messaggio originale è incluso in allegato.

Identificativo messaggio: opec21010.20231219100157.198221.302.1.59@pec.aruba.it

---

— postacert.eml —

**Oggetto:** Parere Proposta di deliberazione Giunta Comunale "Modifica sottosezione 3.3 "Piano Triennale dei Fbbisogni di Personale" del PIAO 2023/2025

**Mittente:** Vincenzo Latino <vincenzo.latino@pec.commercialistipa.it>

**Data:** 19/12/2023, 10:01

**A:** servizifinanziari@pec.comune.ribera.ag.it

Al Presidente del Consiglio Comunale

Al Segretario Generale

Al Responsabile dell'Ufficio Finanziario

e p.c Al Signor Sindaco

In allegato si trasmette il parere sulla propositadi deliberazione di Giunta Comunale di cui all'oggetto.

Cordiali Saluti

Il Collegio dei Revisori

—Allegati:

---

dati-cert.xml

988 bytes

post-cert.eml

349 kB



## GoSign - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 19/12/2023 09:20:26 UTC

File verificato: C:\Users\Optiplex\Downloads\Parere revisori modifica sottosezione 3.3 piano assunzioni.pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

### Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1: VINCENZO LATINO  
Tipo di firma CADES-B  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 19/12/2023 09:20:25 UTC)  
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 19/12/2023  
online: 09:20:24 UTC

### Dati del certificato del firmatario VINCENZO LATINO

Nome, Cognome: VINCENZO LATINO  
Numero identificativo: SIG0000003180840  
Data di scadenza: 24/02/2025 00:00:00 UTC  
Autorità di certificazione: InfoCamere Qualified Electronic Signature CA , InfoCamere S.C.p.A. , Qualified Trust Service Provider , VATIT-02313821007 , IT ,  
Documentazione del certificato (CPS): <https://id.infocamere.it/digital-id/firma-digitale/manuali.html>  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.14.1.1.30  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6  
Note di utilizzo del certificato: Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019

Firmatario 2: ANTONIO DOMENICO DI PRIMA  
Tipo di firma CADES-B  
Firma verificata: OK (Verifica effettuata alla data: 19/12/2023 09:20:25 UTC)  
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 19/12/2023  
online: 09:20:24 UTC

### Dati del certificato del firmatario ANTONIO DOMENICO DI PRIMA

**Data di scadenza:** 19/12/2023 00:00:00 UTC  
**Autorità di certificazione:** InfoCamere Qualified Electronic Signature CA , InfoCamere S.C.p.A. , Qualified Trust Service Provider , VATIT-02313821007 , IT ,  
**Documentazione del certificato (CPS):** <https://id.infocamere.it/digital-id/firma-digitale/manuali.html>  
**Identificativo del CPS:** OID 0.4.0.194112.1.2  
**Identificativo del CPS:** OID 1.3.76.14.1.1.30  
**Identificativo del CPS:** OID 1.3.76.16.5  
**Identificativo del CPS:** OID 1.3.76.16.6  
**Note di utilizzo del certificato:** Certificate issued through Sistema Pubblico di Identità Digitale (SPID) digital identity, not usable to require other SPID digital identity  
**Note di utilizzo del certificato:** Questo certificato rispetta le raccomandazioni previste dalla Determinazione Agid N. 121/2019

**Firmatario 3:** SALVATORE MAURIZIO DILENA  
**Tipo di firma:** CADES-B  
**Firma verificata:** OK (Verifica effettuata alla data: 19/12/2023 09:20:25 UTC)  
**Verifica di validità online:** Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 19/12/2023 08:59:46 UTC

**Dati del certificato del firmatario SALVATORE MAURIZIO DILENA**

**Nome, Cognome:** SALVATORE MAURIZIO DILENA  
**Numero identificativo:** WSREF-13214738795245  
**Data di scadenza:** 22/03/2024 11:16:15 UTC  
**Autorità di certificazione:** ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1 , ArubaPEC S.p.A. , Qualified Trust Service Provider , VATIT-01879020517 , IT ,  
**Documentazione del certificato (CPS):** <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-cps.pdf>  
**Identificativo del CPS:** OID 0.4.0.194112.1.2  
**Identificativo del CPS:** OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.7.1  
**Identificativo del CPS:** OID 1.3.76.16.6

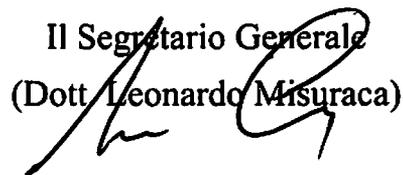
**Fine rapporto di verifica**



Proposta di deliberazione approvata nella seduta di Giunta del 19-12-2023 ore 17,50  
Votazione *Unanime*

Immediata esecutività    si    no

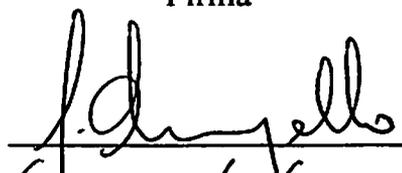
Il Sindaco  
(Avv. Matteo Ruvolo)  


Il Segretario Generale  
(Dott. Leonardo Misuraca)  


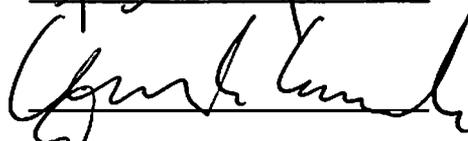
I Componenti

Firma

AUGELLO LEONARDO



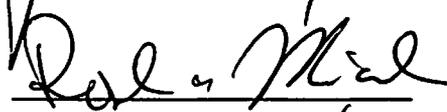
CLEMENTE EMANUELE



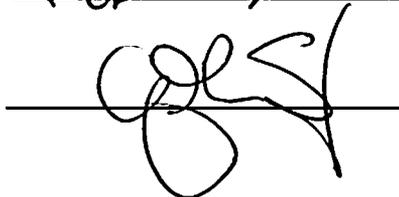
DI CARO GIOVANNI



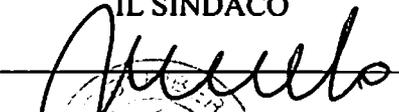
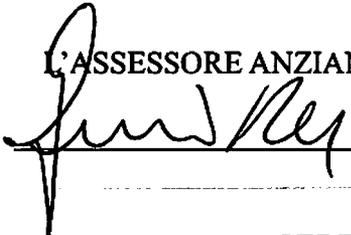
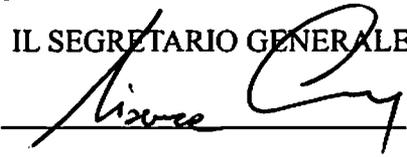
MICELI ROSALIA



SGRO' GIUSEPPE MARIA



La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

IL SINDACO  
  
L'ASSESSORE ANZIANO  
  
IL SEGRETARIO GENERALE  
  


**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**  
(Art. 32 della Legge 18 giugno 2009, n 69 )

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune per gg.15 consecutivi a partire dal giorno \_\_\_\_\_ e fino al \_\_\_\_\_ Prot. n. \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE  
\_\_\_\_\_

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

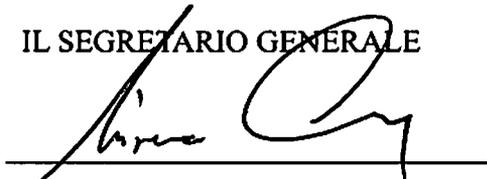
**ATTESTA**

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_

( ) Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Dichiara Immediatamente Esecutiva ( Art. 12, Comma 2 L.R. n. 44/91 s.m.i. )

Ribera, li 19 DIC. 2023

IL SEGRETARIO GENERALE  


**ATTESTAZIONE DI CONFORMITA' DI ORIGINALE ANALOGICO**

Il sottoscritto Segretario Generale attesta che la presente copia informatica in formato PDF è conforme all'atto analogico originale.

IL SEGRETARIO GENERALE\*  
( Dott. Leonardo Misuraca )

\* Documento firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 e norme collegate.