



# COMUNE DI CINISI

(Città Metropolitana di Palermo)

C.F. 80017500820

P.IVA 02438370823

## ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

*N. 163 del 22/12/2022*

**OGGETTO:** Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024

L'anno **duemilaventidue** addì 22 del mese di dicembre alle Ore 14,45 nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Gianni Palazzolo nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.

		<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
PALAZZOLO Gianni	Sindaco	X	<input type="checkbox"/>
RUFFINO Aldo	Vice Sindaco	X	<input type="checkbox"/>
LA FATA Francesca	Assessore	X	<input type="checkbox"/>
SOLLENA Vito	Assessore	<input type="checkbox"/>	X
NICCHI Angelo	Assessore		X
DI MAGGIO Salvina	Assessore	X	<input type="checkbox"/>

Fra gli assenti risultano i signori:  
SOLLENA - NICCHI

Con l'assistenza del Segretario Dott. Giovanni Impastato  
Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## IL SEGRETARIO COMUNALE

*Sentito il Sindaco propone alla Giunta comunale la seguente proposta di deliberazione:*

**Visto** il Dlg 18 agosto 2000 recante il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli EE.LL.;

**Visto** l'art. 39, della legge 449/1997, il quale stabilisce che le PP.AA., al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99;

**Visto** l'art. 91 del dlgs. n. 267/2000, che nel sancire anch'esso l'obbligo della programmazione stabilisce inoltre che la stessa deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale ;

**VISTO** il Dlg 75 del 25 maggio 2017, pubblicato sulla G.U. n. 130 del 7/6/2017, in vigore dal 22.6.2017, dispone modifiche al D.Lgs 165/2001 ed in particolare, tra l'altro, l'art. 6, ora denominato "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*"; l'art. 35 "*Reclutamento del personale*", l'articolo 36 ora denominato "*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*";

- il testo modificato dell'art. 6 del richiamato Dlg 165/01 prevede, in luogo della "*programmazione triennale*" il "*piano triennale*" dei fabbisogni di personale, e la dotazione organica non viene più previsto che sia "rideterminata" ma la sua consistenza deve essere "indicata" dall'amministrazione, ed eventualmente "rimodulata" in base ai fabbisogni.

Più nel dettaglio, l'obbligo di programmazione in materia di fabbisogni di personale è sancito dagli articoli 2, 4, 5 e 6 e 6 bis del D.Lgs. 165/2001 ed in particolare l'art. 6 e successivi che, nella nuova versione modificata dal D.Lgs 75/2017, dispongono quanto segue:

- art. 6 c. 1, 2 e 3:

1. *Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

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

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

- art. 6 c. 6

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

art. 6 ter:

1. *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

**Atteso che** il dlgs. 165/2001, relativamente alla programmazione dispone inoltre quanto segue:  
*art. 35, c. 4 - Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4;*

**Viste** le Circolari del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 23/11/2017 e n. 1 del 09/01/2018, nonché il successivo decreto stesso Ministro del 08/05/2018, recanti linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

**Atteso** che in ragione di quanto introdotto dall'art. 4 del dlgs. 75/2017, il Piano triennale del Fabbisogno del Personale diventa strumento imprescindibile delle attività di programmazione, che sta alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa, nonché strumento chiamato a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, dal momento che la giusta scelta delle competenze professionali diventa presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;

**Rilevato** che per la predisposizione del fabbisogno occorre procedere all'analisi ed alla rappresentazione delle esigenze dell'ente sotto un profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alle funzioni istituzionali dell'amministrazione, tenuto anche conto delle cessazioni di personale, e, sotto un profilo qualitativo, riferito alla tipologia di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione;

**Atteso che:**

- il PTFP è, perciò, divenuto strumento attraverso il quale l'amministrazione può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza numerica, ma, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2, c. 10 bis del DL 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, ovvero **tenendo conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale**, non potendo in ogni caso comportare maggiori oneri per la finanza pubblica;

- attraverso le modifiche apportate dal citato Dlgs. 75/17, il PTFP si pone come strumento flessibile a superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, che comporta invece l'introduzione di un nuovo concetto di "dotazione" intesa come "dotazione di spesa potenziale massima", che viene imposta come vincolo estremo dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti e che perciò per le regioni e gli enti territoriali **si concretizza nel limite di spesa consentito dalla normativa vigente in materia** (quote di capacità assunzionali con riferimento a cessazioni e tetti di spesa del personale);

l'adozione del Piano avviene attraverso una programmazione annuale (2022) e allo stesso tempo triennale (triennio 2022/2024) e costituisce parte integrante del DUP;

**Visto** l'art.33,c. 2, DL 34/2019 che introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla disponibilità finanziaria della spesa di personale;

**Visto** il DM del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile ha previsto la decorrenza al nuovo regime, sulle facoltà assunzionali degli Enti Locali, a partire dal 20 aprile 2020 ;

La norma dando attuazione alle previsioni contenute nell'art. 33 del D.L. n. 34/2019,) stabilisce che i Comuni adottino, per la spesa relativa al personale, determinati valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità. Sulla scorta di tale rapporto gli stessi vengono collocati in uno dei tre gruppi, che possono essere così definiti: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi;

**Vista** la precedente deliberazione di G.M. n. 110 del 25/10/2021 e successiva modifica n. 120 del 19/11/2021, con le quali è stata adottata l'ultima programmazione triennale del fabbisogno del personale;

**Vista, altresì,** la L.7/2022, di conversione del D.L. 36/2022, che all'art. 3, comma 4-ter rende neutra la spesa di personale per gli arretrati contrattuali ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis, e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, prevedendo che : *“A decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58”* ;

**Atteso, pertanto, che:**

- la spesa di personale va depurata dalle somme corrispondenti *“agli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti”* , con la conseguenza che il valore della spesa di personale rilevante sarà esclusivamente peggiorato dagli arretrati di competenza dell'esercizio di erogazione;
- ai fini del calcolo della spesa deve sempre osservarsi il principio di omogeneità dei dati posti a raffronto, per cui la spesa del personale del 2022 va ridotta determinando la differenza – nei tabellari dei dipendenti odierni - tra i valori dell'attuale tornata contrattuale 2019/2021 e i valori dell'ultimo rinnovo incluso negli anni 2011/2013 ( media del triennio);

**Rilevato** che predetta disposizione normativa ha carattere strutturale, in quanto va applicata *“A decorrere dall'anno 2022, per il CCNL relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali”*;

**Vista** la Deliberazione del Commissario ad Acta, in sostituzione del Consiglio Comunale n. 3 del 24/11/2022 con la quale è stato approvato il Rendiconto di Gestione 2021;

**Rilevato** che sulla scorta dei dati di detto ultimo rendiconto approvato (con riferimento all'esercizio fin. 2021 per le spese del personale e FDCE, e con riferimento al triennio 2019/2021 per Entrate Correnti) e del rapporto tra i due valori avanti indicati, al netto del FCDE, il valore soglia registrato per l'anno 2022 **rivela una incidenza pari al 30,03%, collocando questo comune nella fascia degli enti intermedi.** Detto dato rivela un evidente miglioramento del valore soglia rispetto al precedente piano 2021/2023 nel quale il Comune di Cinisi si collocava tra gli enti non virtuosi con un'incidenza pari al 33,38%;

**Atteso che:**

- alla luce di quanto avanti esposto, sebbene la regola del turn-over di cui all'art. 3, comma 5 del DL 90/2014 non sia stata espressamente abrogata, **i risparmi da cessazione ai fini delle assunzioni sono determinati solo ed esclusivamente dal rapporto Spese del Personale / Entrate Correnti**, al netto del FDCE;
- **il turn over diventa esso stesso uno strumento per attuare il percorso di rientro entro il 2025, nei limiti stabiliti dal valore soglia;**
- Il comune di Cinisi ente non virtuoso nel 2021, con obbligo di rientro entro il 2025 nella fascia degli enti intermedi, **ha conseguito** ad oggi l'obiettivo di rientro entro il valore soglia del 31%, fissato nella tabella 3, di cui all'art. 6, c. 1 del citato DM 17 marzo 2020;
- i comuni che si collocano nella fascia degli **enti intermedi non è preclusa**, di per sé, **la possibilità di effettuare assunzioni** di personale a tempo indeterminato, ma devono assicurare, in ciascun esercizio di riferimento, un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;
- **l'entità delle assunzioni deve perciò risultare compatibile con il percorso di mantenimento annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria;**

**Preso atto** che le tipologie di spese di personale, da computare ai fini del calcolo di cui all'incidenza *Spese Personale / Entrate Correnti*, non coincidono con quelle che concorrono o che parimenti vanno escluse, ai fini del rispetto del tetto di cui al c. 557 e segg. della L. 296/2006, quali indicate dalla Ragioneria dello Stato con Circolare n. 9/2006, ed in parte dai diversi pareri della Corte dei Conti, succedutisi negli anni;

**VISTO, altresì**, l'articolo 57 comma 3 septies legge 126/2020 di conversione del d.l.n. 104/2020 a norma del quale *“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, **finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti**, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse **non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui e' garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”***;

**Richiamata** la precedente Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale, giuste delibera di G.M. n. 110/2022 e smi di cui alla delibera di G.M. 120/2021, ove con riferimento all'anno 2022, sono stati previsti:

- a) l'assunzione di n. 1 unità di cat. D, profilo professionale *“funzionario tecnico”*, cat. D, le cui procedure concorsuali sono state concluse giusta Determinazione di approvazione graduatoria di merito n. 995 del 09/08/2022, avverso la quale, trascorso il termine assegnato di gg. 60, non sono stati presentati ricorsi e che pertanto si procederà alla nomina del vincitore e successiva immissione in servizio, subordinatamente all'approvazione del DUP, del bilancio di previsione, del bilancio consolidato e al verificarsi di tutte le condizioni previste per legge;
- b) l'assunzione nelle forme dei contratti a tempo determinato di agenti di P.M., per esigenze stagionali, nei tempi e modalità, e sulla scorta dei presupposti giuridici ampiamente illustrati nella precedente programmazione e le cui procedure sono state avviate, dalla Commissione di Concorso;
- c) l'incremento a 32 h settimanali dei contratti di lavoro di n. 12 unità, già stabilizzate nel corso degli anni 2018/2019, nonché all'integrazione oraria dell'unica unità ASU in servizio al comune;

**Atteso** che è intendimento dell'amministrazione comunale:

- **confirmare** le previsioni di cui alla precedente programmazione del personale, relativamente alle precedenti lettere a) con l'assunzione del funzionario tecnico, nel corso dell'anno 2023, subordinatamente al rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria e dei vincoli alle assunzioni; e b) con il differimento al biennio 2023/2024 delle assunzioni stagionali;

- **adottare nuova programmazione**, relativamente a quanto di seguito esplicitato:

**Vista** la legge di bilancio 2022- Legge del 30 dicembre 2021, n. 234, che ha previsto alcuni interventi riguardanti il personale degli Enti Locali;

**Visti** in particolare i commi 734 e 735, con i quali sono stati modificati i criteri di riparto delle risorse per lo sviluppo dei servizi sociali comunali dettati dalla legge 178/2020, e l'art.1, comma 563, legge n.234/2021, che ha stanziato risorse aggiuntive per il potenziamento dei servizi sociali dei Comuni della Regione Sicilia e Sardegna, escluse nella suddivisione dei fondi per il 2021;

**Rilevato che**, sulla scorta del Questionario SOSE, il Comune di Cinisi presenta un livello di spesa inferiore al proprio fabbisogno ( sotto obiettivo) e che allo stesso è stata assegnata la somma di € 64.565,27, giusto Allegato 1, alla nota metodologica SOSE -U -Prot. n. 0001035 del 18/07/2022,

con la quale è stato identificato l'ammontare delle risorse assegnate ai comuni della regione Sicilia e Sardegna;

**Considerato che**, secondo quanto indicato nella nota metodologica, detto contributo viene destinato all'assunzione a Tempo Indeterminato *full time* di un Funzionario cat. D - Assistente Sociale adesso secondo la nuova classificazione appartenente all'Area dei "Funzionari ed Elevata Qualificazione";

**Dato atto** del sussistere dei seguenti presupposti alla programmazione di assunzioni:

**Rispetto del tetto di spesa del personale** (con riferimento alla media del triennio 2011/2013 – art. 557 quater, L. 296/06, come introdotto dal c. 5 dell'art. 3, Dl 90/2014: *ai fini dell'applicazione del c. 557, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente*), determinato in €. 4.063.074,65 come da prospetto allegato “ ;

**Rispetto degli equilibri di bilancio ai sensi ed in conformità alla L.145 /2018;**

**Rilevate** le ulteriori condizioni, atte a consentire il reclutamento di personale, ivi comprese le tipologie di contratto flessibile, e come appresso specificate:

- l'Ente ha approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2021/2023, con deliberazione della G.C. n. 25 del 17/2/2022, e lo stesso è stato trasmesso al Consigliere delle Pari Opportunità, giusta nota prot. n.4417 del 22/02/2022;
- l'Ente ha effettuato la rilevazione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale, con esito negativo, giusta deliberazione della G.C. n.151 del 02/12/2022, e la stessa è stata trasmessa, ai sensi di legge, al Dipartimento della Funzione Pubblica,della Funzione Pubblica, giusta nota prot. n. 36063 e 36183 del 06/12/2022;
- adozione del presente atto quale Programmazione del fabbisogno di personale e trasmissione dello stesso al Dipartimento Funzione Pubblica, così come previsto all'art. 6 ter, c. 5 del dlgs 165/2001, entro gg. 30 dall'adozione;

**Vista** l'allegata Dotazione Organica del Comune di Cinisi, in ultimo approvata con delibera di G.M. n. 110/2021, che viene aggiornata al nuovo valore di spesa, a seguito adeguamento dei tabellari di cui alla Tabella "F" del nuovo CCNL 2019/2021", e il cui nuovo valore mantiene il rispetto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale ( tetto di spesa di cui al c.557), e senza determinare in ogni caso maggiori oneri per la finanza pubblica;

**Atteso:**

- che la predetta Dotazione Organica, così come adeguata, continua a prevedere posti vacanti dei quali non è prevista la copertura (essendosi espresse in tal senso le Linee Guida della Funzione Pubblica e le sezioni della Corte dei Conti, quali Sez.Puglia n. 11/2018);
- che il costo della stessa ammonta a €. 1.528.447,25 e che detto costo rispetta il limite di spesa potenziale massima prevista dalla normativa vigente, ponendosi al di sotto del tetto di spesa del personale di cui al c. 557 L. 296/2006, pari a €. **4.063.074,65** , come da tabella allegata;
- che tale D.O. sarà soggetta all'adeguamento del nuovo sistema di classificazione del personale stabilito dal CCNL 12/11/2021, previsto a far data dal 1 aprile 2023;

**Visto** l'art. 19 della L. 28 dicembre 2007, n. 448 (Finanziaria 2006) che onera gli Organi di Revisione Contabile degli EE.LL., di accertare che i documenti di programmazione del Fabbisogno di personale, siano improntati al rispetto dei principi di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 L. 449/97 e s.m. ed i, nonché l'onere sancito dall'art. 3, c. 10 bis Dl. 90/14 che prevede la

certificazione da parte degli stessi organi del rispetto degli adempimenti e prescrizioni di cui al precitato art. 3 – e s.m.i.- da parte degli EE.LL;

**Preso atto che** la presente programmazione è conforme ai redigenti documenti di programmazione finanziaria;

**Visto** l'art. 101 del CCNL 2016-2018 del Segretari Comunali, il quale prevede che *“Nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale ai sensi dell’art. 108 del d. Lgs. n. 267/2000, l’assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta compiti di sovrintendenza allo svolgimento delle funzioni dei dirigenti e di coordinamento delle loro attività, tra i quali la sovrintendenza alla gestione complessiva dell’ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale”*

**Ricevute** ulteriori indicazioni per le vie brevi dall'amministrazione comunale, in ordine alle voci di spesa da contenere per rientrare in linea programmatica entro il 2025 nel valore soglia di spesa del personale;

## PROPONE

**1) Approvare la Dotazione Organica del Comune di Cinisi** (allegato sub A), come rideterminata, a seguito dei pensionamenti, allegata alla presente e facente parte integrante e sostanziale;

**2) Adottare** il Piano Triennale del Fabbisogno – triennio 2022/2024, che prevede:

**a) Confermare** l’assunzione, a tempo indeterminato e parziale (24h) di n. 1 funzionario tecnico cat. D (adesso appartenente all'Area dei “Funzionari ed Elevata Qualificazione”), con decorrenza presunta dal 1° luglio 2023, e comunque subordinatamente:

1. Approvazione del DUP e del bilancio di previsione 2023/2025, qualora non fosse concessa ulteriore proroga dei termini oltre il 31/03/2023 (già concessa);

2. Rispetto delle altre condizioni all'assunzione ovvero al rispetto delle seguenti condizioni:

- rispetto c. 557 e segg. della L. 2962006;
- assenza delle condizioni di eccedenza e soprannumero
- Adozione del Piano delle Azioni Positive;
- Approvazione del PIAO;
- Certificazione dei Crediti;
- Approvazione del Rendiconto della gestione 2022;
- Approvazione del Bilancio Consolidato;
- Trasmissione dei superiori atti a BIDAP

**b) confermare** per ciascun esercizio finanziario l'assunzione a tempo determinato e a carattere stagionale di:

- n. 4 unità- cat. C, profilo professionale *agente di P.M.*, per mesi 5 – anno 2023
- n. 6 unità, - cat.C, profilo professionale *agente di P.M.*, per mesi 5 – anno 2024

c) **Prevedere** nel corso dell'anno 2023 l'assunzione di n. 1 Assistente Sociale (secondo la nuova classificazione appartenente all'Area dei "Funzionari ed Elevata Qualificazione") con fondi a carico del Fondo di Solidarietà Sociale;

d) **Approvare** il seguente prospetto assunzioni programmate:

<b>PROSPETTO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE</b>					
	<b>finanziamento esterno</b>	<b>Quote a carico bilancio comunale</b>	<b>ANNO ASSUNZ</b>	<b>UNITA'/Cat.</b>	<b>COSTO</b>
<b>100% procedura esterna</b>		<b>€. 8.786,82*</b>	<b>2023</b>	<b>n.1 cat. D1 Funzionario Tecnico</b>	<b>€. 8.786,82*</b>
	<b>€. 32.337,58*</b>		<b>2023</b>	<b>funzionario/ assistente sociale- cat.D1</b>	<b>€. 32.337,58*</b>
	-----	-----	<b>2024</b>	-----	
<b>TOTALE GENERALE</b>					<b>41.124,40*</b>

\* importi al netto di IRAP

<b>PROSPETTO DELLE ASSUNZIONI FLESSIBILI</b>					
<b>( spesa a gravare sul bilancio comunale e rientrante nel calcolo ai fini della sostenibilità finanziaria €.</b>					
<b>tetto art. 9,c.28 dlgs 78/2010</b>	<b>Finanz. nto quote art. 208 CdS</b>	<b>Quote a carico bilancio comunale</b>	<b>ANNO ASSUNZIONI</b>	<b>UNITA'/CATEG PROFILO</b>	<b>COSTO</b>
<u>Nel tetto del 100% art.9,c28 settimo periodo</u>	<b>60.090,00*</b>	-----	<b>2023</b>	<b>n.4 cat.C agente P.M (5 mesi)</b>	<b>€.60.090,00*</b>
<u>Nel tetto del 100% art.9,c28 settimo periodo</u>	<b>89.880,00*</b>	-----	<b>2024</b>	<b>n.6 cat.C agente P.M (5 mesi)</b>	<b>€.89.880,00*</b>
		<b>TOTALE GENERALE</b>			<b>149.970,00*</b>

\* importi al netto di IRAP

3) **Dare atto** che il contenimento della spesa del personale viene a determinarsi in modo fisiologico, considerato che, rispetto alla dinamica delle potenziali assunzioni e incrementi a regime, si va delineando - sia per effetto delle cessazioni avvenute dal novembre 2021 ad oggi e della nuova



modalità di calcolo degli arretrati contrattuali, fuori tetto di spesa - a fronte di voci di incremento consolidate e maturande nel corso del triennio economie potenziali in misura superiore, il graduale rientro programmato per l'anno 2025 nei limiti del valore soglia fissato per gli enti in fascia demografica di cui alla lett. f) – da 10.000,00 a 59.999 abitanti- **come da prospetti allegati sub B)**;

**4) Trasmettere** copia della presente al Dipartimento Funzione Pubblica, così come previsto all'art. 6 ter, c. 5 del d.lgs. n. 165/2001, entro gg. 30 dall'adozione, atteso che l'eventuale mancato adempimento è soggetto alla sanzione del divieto ad assumere;

**5) Incaricare** il servizio di gestione del Personale di pubblicare copia della presente su Amministrazione Trasparente, in ossequio agli obblighi di pubblicazione, previsti dal D.Lgs. 33/2013;

**6) Incaricare**, altresì, lo stesso servizio di procedere alle comunicazioni relative a monitoraggio contratti di lavoro flessibile, come previsto dall'art.36, c. 3 del D.Lgs. 165/2001.

Il Resp.le dell'Istutoria  
f.to dott. Salvatore Maniaci

Il Resp.le I Settore  
f.to dott.ssa Caterina Palazzolo

Il Segretario Comunale  
f.to dott. Giovanni Impastato

**ATTESO** che in ordine alla presente deliberazione sono espressi i pareri ai sensi dell'art. 12 L.R. 30/2000, come di seguito indicati:

**Parere favorevole** per quanto concerne la regolarità tecnica.

**Il Resp.le I Settore**  
f.to dott.ssa C. Palazzolo

**Parere favorevole** per quanto concerne la regolarità contabile.

**Il Resp.le V Settore**  
f.to dott.ssa P. Vitale

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**Vista** la superiore proposta di deliberazione recante: “Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022/2024” corredata dei pareri di regolarità tecnica e contabile;

**Acquisito, altresì**, il prescritto parere dell’Organo di Revisione Contabile n. 52 del 22/12/2022;

**Preso atto che** in data 14/12/2022, con nota prot. n.37303 è stata fornita l'informazione alle OO.SS e che le stesse hanno espresso rilievi ed osservazioni nel corso dell'incontro con la Parte Pubblica del 21/12/2022;

**Con voti unanimi espressi palesemente**

### **DELIBERA**

- di approvare la superiore proposta di deliberazione;

### **SUCCESSIVAMENTE**

**Con voti unanimi espressi palesemente**

Ravvisata l’urgenza del provvedimento;

Visto l’art. 12 della L.R. 44/91;

### **DELIBERA**

**Di rendere** la superiore deliberazione immediatamente esecutiva.

Il presente verbale dopo la lettura viene sottoscritto per conferma

**IL SINDACO**  
f.to Avv. Gianni Palazzolo

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
f.to Sig.ra La Fata M. Francesca

**IL SEGRETARIO**  
f.to Dott. G. Giovanni Impastato

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**  
(art. 11, comma 1, L.R. 44/91 e s.m.i.)

Si attesta che copia del presente atto è stato reso pubblico all'Albo Pretorio on line, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, a decorrere dal giorno \_\_\_\_\_ per 15 giorni consecutivi.

Il Messo Comunale

Il Segretario Comunale

---

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

**A T T E S T A**

*Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 22/12/2022;*

Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12/ 16 L.R. 44/91) ;

*Che, ai sensi dell'art. 18 della L.R. 11/2015, l'estratto della presente deliberazione è stato pubblicato sul sito web del Comune giorno 23/12/2022.*

Lì 23/12/2022

Il Segretario Comunale  
f.to Dott. G. Impastato