



# COMUNE DI CINISI

(Provincia di Palermo)

C.F. 80017500820

P.IVA 02438370823

## ESTRATTO DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

*N. 120 del 15/12 /2020*

**OGGETTO:** Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022

L'anno **duemilaventi** addì Quindici del mese di Dicembre alle Ore 19,10 nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Palazzolo Gianni 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"/>
SOLENA Vito	Assessore	X	<input type="checkbox"/>
BIUNDO Leonardo	Assessore	X	<input type="checkbox"/>
PIZZO Verusca	Assessore	X	<input type="checkbox"/>

Fra gli assenti risultano i signori:

---

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

## LA GIUNTA MUNICIPALE

dietro istruttoria dell'Ufficio del Personale

**Visto** il D.lgs 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 d.lgs. 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 D.lgs 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 D.lgs 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.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.

**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 (2020) e allo stesso tempo triennale (triennio 2020/2022) 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 DPCM 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;

**Visto** l'allegato prospetto ove si evince, sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato, che il rapporto tra i due valori avanti indicati, al netto del **FCDE** è pari al 31%, collocando perciò questo comune nella fascia degli Enti non virtuosi, e perciò onerati dell'adozione da parte della G.M. di un piano di rientro quinquennale, piano che può incidere tanto sul versante della riduzione della spesa del personale e quindi sull'utilizzo parziale dei risparmi derivanti dalle cessazioni, quanto sul versante dell'aumento delle entrate correnti, quanto sulla riduzione del fondo crediti di dubbia esigibilità;

**Vista** la precedente delibera di G.M. n. 79 del 26/07/2019, relativa alla modifica e approvazione del Piano triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2019/2021, ove veniva prevista , tra l'altro, nell'anno 2020 l'assunzione di n. 1 unità di cat. D, profilo professionale “ *funzionario tecnico* “, cat. D3;

#### **Atteso**

che le procedure concorsuali volte al reclutamento all'esterno del funzionario tecnico, a causa dei ritardi e rallentamenti creati dalla Pandemia da Covid 19, non si sono ancora concluse, essendo state ulteriormente differite a data da destinarsi le prove selettive, già fissate per il 13 novembre u.s. e sospese dal DPCM 3 novembre 2020;

**che**, secondo quanto stabilito dal DPCM 17 aprile 2020 sono, comunque, *fatte salve*, con riferimento al solo **anno 2020**, le procedure concorsuali avviate legittimamente dai Comuni, prima della predetta data, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, **purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e s.m.i.**, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede **solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili** (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al d. lgs. 118/2011).

**che** alla luce di quanto avanti esposto restano salve le quote di capacità ass.le di cui alla programmazione 2019/2021, atteso che le stesse sono state sempre previste ed implicitamente vincolate nel Piano del Fabbisogno degli anni precedenti, ed eliminate solo in ragione del mancato utilizzo, per effetto delle sospensioni avanti indicate;

**Richiamato** l'art. 1, c. 424 della L. 190/2014 che testualmente recita “*le Regioni e gli EE.LL. per gli anni 2015/2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso.... E alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità..... fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio*”

*dell'Ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del Tetto di spesa di cui all'art. 557, c. 1 L. 27/12/96, n. 296”;*

**Preso atto che** il trasferimento del personale delle Province e delle Città Metropolitane si concretizza attraverso il Portale per il ricollocamento del personale degli Enti di area vasta in soprannumero nesso a punto dal Dipartimento della Funzione Pubblica e che l'accertamento di eventuali assenze di condizioni di soprannumero viene prevista a livello regionale, superandosi così l'indicazione della deliberazione della Sez. Autonome della Corte dei Conti n. 19/2016, per la quale il processo di mobilità doveva essere condotto e completato a livello nazionale, anche ai fini di un ritorno alle procedure ordinarie di assunzione;

**Preso atto**

**che** per quanto concerne la Regione Sicilia, sul predetto Portale non risulta esservi alcuna dichiarazione sulla presenza ovvero di assenza di personale in soprannumero e che pertanto al momento **le capacità assunzionali relative agli anni 2015 e 2016 restano congelate;**

**che** per effetto della indereogabilità della norma, qualsiasi assunzione effettuata in violazione è considerata nulla, con eventuali conseguenti responsabilità in capo a chi ne ha disposto l'assunzione illegittima;

- Strettamente connesso a tale divieto è inoltre quello sancito dall'art. 5 del DL 78/2015, come convertito con legge 6 agosto 2015, n. 125, laddove dispone che “ *il personale appartenente ai corpi e ai servizi di polizia provinciale di cui all'art. 12 della L. 7 marzo 1986, n. 65, transita nei ruoli degli enti locali per lo svolgimento delle funzioni di polizia municipale, secondo le modalità e procedure definite con il decreto di cui all'art. 1, c. 423 della L. 190/2014*” e che “ *personale non individuato o non riallocato entro il 31 ottobre 2015 ai sensi dei cc. 2 e 3, è trasferito ai comuni, singoli o associati, con le modalità di cui al comma 1*”.

- Ed inoltre, il comma 6 del citato art. 5 DL 78/2015 sancisce che “ *fino al completo riassorbimento del personale di cui al presente articolo, è fatto divieto agli enti locali, a pena di nullità delle relative assunzioni, di reclutare personale con qualsivoglia tipologia contrattuale per lo svolgimento di funzioni di polizia locale*”.

**Preso atto** che in relazione al permanere nella regione siciliana dell'assenza ricognitiva di personale o meno in soprannumero permane anche il divieto di assunzione di agenti di P.M. e che l'unica deroga al divieto è contemplata dalla medesima disposizione laddove nell'ultimo periodo del c.6, stesso art. 5 DL 78/2015, si sancisce “*sono fatte salve le assunzioni di personale a tempo determinato effettuate dopo la data di entrata in vigore della relativa legge di conversione, per lo svolgimento di funzioni di polizia locale, esclusivamente per esigenze di carattere stagionale e comunque per periodi non superiori a cinque mesi nell'anno solare, non prorogabili.*”

**Visto** altresì il Parere dell'Ufficio Legislativo e Legale della Presidenza della Regione Siciliana n. 14688 del 26 giugno 2019, che non fa altro che confermare quanto avanti esplicitato facendo espresso riferimento all'art. 2 della L.R. 27/2016;

**Atteso che** l'efficacia di tale norma e della connessa deroga appare inevitabilmente collegata al processo di riallocazione dei dipendenti delle province, c.d. Enti di area vasta, e che pertanto, a differenza delle altre regioni italiane, ove il processo è stato ormai concluso con conseguente ripristino delle procedure di reclutamento ordinario, in Sicilia risulta invece ancora applicabile;

**Preso atto** che in relazione agli ulteriori 4 pensionamenti di agenti di P.M., avvenuti in corso di anno, in ultimo quello del 1 dicembre 2020, il corpo di P.M. ha subito ulteriore riduzione ed impoverimento della propria dotazione, non sufficiente a sopperire le esigenze istituzionali, con particolare riferimento a quelle relative alla gestione dell'area aeroportuale, che diventa problematica nel periodo estivo, a causa del notevole flusso di passeggeri e turisti, per cui è intendimento dell'amministrazione procedere all'assunzione stagionale per mesi 5, durante il periodo estivo 2021, di n. 8 agenti di P.M., in subordine alla normalizzazione e superamento del periodo di stallo delle attività e del traffico aereo dell'aeroporto “ Falcone e Borsellino” causate dall'attuale situazione di Emergenza da Covid-19 e dai vincoli e limitazioni imposti dalle vigenti in materia ;

**Visti** l'art. 208, c.4 del dlgs.285/92 e s.m. ed i., che destina una quota pari al 50% dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per le violazioni del Cds., ad alcune finalità specificamente individuate connesse al miglioramento della sicurezza stradale e il c. 5 bis che tra le possibili destinazioni della quota vincolata include le “ *assunzioni stagionali a progetto nelle forme dei contratti a tempo determinato*”;

**Visto** l'art. 9, c. 28 del DL 78/2010 che sulla scorta dei principi generali e delle finalità di cui all'art. 36 del dlgs 165/2001, introduce delle limitazioni nell'uso di contratti di tipo flessibile, al fine di evitare tanto l'elusione dei vincoli in materia di spese del personale, tanto di evitare l'insorgenza di nuovo precariato, limitazioni sulla scorta delle quali gli stessi contratti di tipo flessibile sono ammessi nei limiti del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009;

**Richiamato** in particolar modo il settimo periodo del comma 28, come inserito dell'art. 11, c.4 bis del DL 90/2014, ove è specificato che le “ *limitazioni previste dal presente comma, non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai cc. 557 e 562 dell'art. 1 della L. 296/2006 e s.m.ed i, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente*”;

**Richiamata** la deliberazione della Corte dei Conti Sez. Autonomie n. 2/2015/QMIG che ha chiarito che gli enti rispettosi della riduzione della spesa di personale, seppur esclusi dall'applicazione del limite del 50%” ricadono inevitabilmente in quello- comunque più favorevole- del 100 per cento della spesa sostenuta nel 2009;

**Richiamata**, altresì, la deliberazione della Corte dei Conti - Sez. Campania n. 58/2018 la quale conferma l'orientamento della sez. Autonomie, pur nella considerazione che, potendo rientrare i proventi derivanti da sanzioni al CdS quali finanziamenti specifici aggiuntivi, tuttavia gli stessi debbono in ogni caso rientrare nel limite del 100% del tetto 2009, giacché l'art. 208, c. 5 bis del CdS *non disciplina alcuna forma derogatoria o speciale ..... ma si limita ad individuare una fonte di finanziamento facoltativo per le assunzioni stagionali e flessibili a servizi connessi con le funzioni di polizia locale*;

**Vista in particolare la relazione al rendiconto 2009** relativamente al tetto di spesa del personale, dalla quale si rileva la spesa sostenuta per contratto di lavoro flessibile per l'anno 2009 pari a €.158.946,41, al netto del tetto del personale precario, già utilizzato per la stabilizzazione e pertanto ridotto in modo permanente

**Visto**, altresì, l'art. 23 D. Lgs. 81/2015 che, pur ponendo, per assunzioni flessibili, il limite del 20%, dei lavoratori a tempo indeterminato in forza nell'ente, stabilisce che restano comunque esclusi i contratti stagionali;

**Vista** la Circolare della Funzione Pubblica n. 5/2013, paragrafo 2 è specificato *che le amministrazioni che devono fare assunzioni a tempo determinato, ferme restando le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo e occasionale, piuttosto che indire le procedure concorsuali a tempo determinato devono attingere, nel rispetto, ovviamente dell'ordine di posizione alle loro graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato..... In caso di mancanza di graduatorie proprie le amministrazioni possono attingere a graduatorie di altre amministrazioni..... previo accordo tra le amministrazioni interessate.....Deve trattarsi di graduatoria riguardante concorsi banditi per la copertura di posti inerente allo stesso profilo e categoria professionale del soggetto da assumere*”;

#### **Atteso**

**che** potranno essere utilizzate, a seguito ricognizione, graduatorie vigenti, laddove esistenti, purché risultate valide, secondo le nuove scadenze fissate dalla L. 2 novembre 2019, n. 128, che sostituisce il c. 362 e introduce il c. 362 bis dell'art. 1, L. 145/2018, come modificata da DL. 3 settembre 2019, n. 101, convertito in Legge 2 novembre 2019, n. 128;

**che** qualora la ricognizione dovesse dare esito negativo, si procederà all'avvio di una selezione pubblica, mediante apposito Avviso ;

**Preso atto**, inoltre, che avendo questo comune concluso i percorsi di stabilizzazione, non si pone il divieto di cui art. 20, c. 5 del dlgs.75/2017 e alla citata circolare F.P. 5/2013– paragrafo 3.2.5, di effettuare assunzioni di tipo flessibile per le stesse categorie e figure professionali;

**Richiamato** il DPCM 17 aprile 2020, in vigore dal 20 aprile, ove nulla è specificato in ordine a limitazioni sull'utilizzo di contratti di lavoro flessibili, fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e dato atto che in ogni caso il contenimento della spesa del personale viene a determinarsi in modo fisiologico, considerato che rispetto alla dinamica delle assunzioni potenziali scaturisce, a seguito cessazioni di personale, una economia potenziale di gran lunga superiore;

**Attestate** le seguenti condizioni:

**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 €. 4.063.075,00, 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:

- 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. 79/2019, allegata alla presente, dalla quale si desume il valore di spesa della medesima, e aggiornata alla data odierna, a seguito delle assunzioni e cessazioni intervenute in corso d'anno 2020, ed ove si evincono i posti vacanti, con proiezione al 31/12/2020;

**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 documenti di programmazione finanziaria;

**Visti** i pareri espressi ai sensi dell'art. 12 L.R. 30/2000, come di seguito indicati:

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

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

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

**Il Resp.le Settore Finanze e Bilancio**  
f.to dott.ssa P. Vitale

**Visto** il parere dell'Organo di Revisione Contabile reso in data 14/12/2020 prot. n. 27421 del 15/12/2020;

**Ritenuto** approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022;

**Con** voti unanimi espressi palesemente

### **DELIBERA**

**1) Rideterminare** la Dotazione Organica del Comune di Cinisi, come allegata alla presente e facente parte integrante e sostanziale;

**Adottare** un Piano triennale del Fabbisogno – triennio 2019/2021, che prevede:

**a)** Confermare l'assunzione di n 1 funzionario tecnico– esercizio 2021;

**b)** programmare n.8 assunzioni a tempo determinato – profilo professionale agente di P.M, cat. C, a carattere stagionale della durata massima di mesi 5, con procedure di selezione pubblica, previa ricognizione dell'assenza di graduatorie valide di altri enti;– esercizio 2021;

e come meglio illustrato nelle tabelle di seguito ;

**2) Approvare il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale di questo Comune, relativo al triennio 2020/2021, ai sensi e per gli effetti dell'art. 91 TUEL, come di seguito:**

<b>PROSPETTO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE</b>			
	<b>ANNO ASSUNZ</b>	<b>UNITA/CATEG PROFILO</b>	<b>COSTO</b>
<b>100% Procedura Esterna</b>	<b>2020</b>	-----	-----
	<b>2021</b>	<b>n.1 Cat. D1 –*</b> <b>Funzionario Tecnico</b>	<b>23.137,85*</b>
	<b>2022</b>	-----	-----
<b>TOTALE</b>			<b>23.137,85</b>

\* ai sensi dell'art. 12, c.4 del CCNL206/2018 l'inquadramento del funzionario tecnico avviene nella posizione iniziale della cat. D.



<b>PROSPETTO DELLE ASSUNZIONI FLESSIBILI</b>					
<b>tetto art. 9,c.28 dlgs 78/2010</b>	<b>Finanziamento quote art. 208 CdS</b>	<b>Quote a carico bilancio comunale</b>	<b>ANNO ASSUNZ</b>	<b>UNITA/ CATEG PROFILO</b>	<b>COSTO</b>
158.946,41	80.000,00	30.800,00	2021	n.8 cat.C agente P.M	110.800,00
158.946,41	80.000,00	30.800,00	2022	n.8 cat.C agente P.M	110.800,00
		€ 0,00	2023	-----	-----
<b>TOTALE GENERALE</b>					<b>221.600,00</b>

**Dare atto** che le previsioni relative all'assunzione stagionale di n. 8 agenti di P.M, resta in ogni caso subordinata alla normalizzazione ed al superamento del periodo di stallo delle attività e del traffico aereo dell'aeroporto " Falcone e Borsellino" e delle connesse refluenze finanziarie, causate dall'attuale situazione di Emergenza da Covid-19 e dai vincoli e limitazioni imposti dalle vigenti in materia ;

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

**Onerare** 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;

**Onerare**, 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.

### **SUCCESSIVAMENTE**

**Con voti unanimi espressi palesemente**

Ravvisata l'urgenza del provvedimento;

Visto l'art. 12 della L.R. 44/91;

### **DELIBERA**

**Di rendere** la presente immediatamente esecutiva.

Il presente verbale dopo la lettura viene sottoscritto per conferma

IL SINDACO  
f.to Gianni Palazzolo

L'ASSESSORE ANZIANO  
f.to Aldo Ruffino

IL SEGRETARIO  
f.to Giovanni Impastato

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

---

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

**A T T E S T A**

- *Che la presente deliberazione :*

E' stata affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi a partire dal \_\_\_\_\_ come previsto dall'art. 11 L.R. 44/91, modificato dall'art. 127, c. 21 L.R. n. 17/2004;

- *Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 15/12/2020;* \_\_\_\_\_ ;

Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

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

Cinisi li 15/12/2020

Il Segretario Comunale  
f.to Dott. Giovanni Impastato