



Comune di Regalbuto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 204 del 14-11-2024

OGGETTO: **PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 - AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. n. 80/2021 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, NELLA LEGGE n. 113/2021. - APPROVAZIONE Sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale.**

L'anno duemilaventiquattro, addì 14 del mese di Novembre alle ore 13:45 in modalità remota tramite videoconferenza/nell'aula delle riunioni, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Nominativo	Carica	Presente	Firma
VITTORIO A. LONGO	SINDACO	SI	Vittorio Longo
SOFIA CONTINO	V. SINDACO	SI	Sofia Contino
ARIANNA NICOLOSI	ASSESSORE	SI	Arianna Nicolosi
MARIA RITA CUSMANO	ASSESSORE	SI	DA RISTORATO
MARIA CONCETTA FERRANTE	ASSESSORE	SI	Maria Concetta Ferrante

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale, Dott. Andrea Varveri

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti i pareri espressi;

Con voti unanimi favorevoli,

DELIBERA

- di approvare la proposta di deliberazione di seguito riportata;
- con separata unanime votazione stante l'urgenza di provvedere, dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva.

OGGETTO: P.I.A.O. - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. n. 80/2021 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, NELLA LEGGE n. 113/2021 - APPROVAZIONE Sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI:

- il D.Lgs.18 agosto 2000 n. 267, recante ***“Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”***;
- il D.Lgs.30 marzo 2001 n. 165 recante ***“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*** e successive modifiche;
- il D.Lgs.27 ottobre 2009 n. 150 recante ***“Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”*** e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante ***“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione”***;
- il D.Lgs.14 marzo 2013 n. 33 e ss.mm.ii. recante ***“Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni”***;
- il D.Lgs.25 maggio 2016 n. 97 attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante ***“Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del D.Lgs.14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”***;
- il D.L. 9 giugno 2021 n. 80 convertito con la legge 6 agosto 2021 n. 113 recante: ***“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”***;
- il Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022 recante ***“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”***, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022;
- in materia di dotazione organica l'art. 6 comma 3 del D.L.gs n. 165/2001 nel testo sostituito dall'art. 4 del D.L. n. 75/2017 recante ***“Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”***, il quale prevede che *“in sede di definizione del piano occupazionale 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'art.6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art.2 c.10-bis del D.L. n.95/2012 ... garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

✓ con il **Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione** pubblicato nella G.U. del 27 luglio 2017 sono state emanate le **“Linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, ai sensi dell’art. 6-ter c.1 del D.L.gs n.165/2001”** secondo il quale *“La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’art.20 c.3 del D.L.gs n.75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”;*

PREMESSO CHE:

- l’art. 6 commi da 1 a 4 del D.L. 9 giugno 2021 n. 80 convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113, stabilisce che:

“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del D.Lgs.30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del D.Lgs.27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012 n. 190;

- Le finalità del PIAO sono:

- consentire un maggior coordinamento dell’attività programmatica delle amministrazioni e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell’attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

- in esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell’Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla *mission* pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori. Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall’altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l’Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare;

DATO ATTO che ai sensi dell’art. 6 comma 2 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113, nonché delle indicazioni contenute nel Regolamento recante l’individuazione e l’abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) e nel Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di

Attività e Organizzazione - PIAO), **il Comune di Regalbuto, per il triennio 2024-2026, ha approvato il P.I.A.O. con Deliberazione della Giunta comunale n. 60 del 17 aprile 2024 relativamente alle seguenti sottosezioni;**

- **Sottosezione di programmazione valore pubblico;**

-**Sottosezione di programmazione rischi corruttivi e trasparenza (Piano per la prevenzione della corruzione e programma per la trasparenza) ;**

- **Sottosezione di programmazione performance 2024;**

- **Sottosezione di programmazione struttura organizzativa;**

EVIDENZIATO CHE occorre pertanto procedere all'approvazione della Sottosezione di programmazione del fabbisogno di personale:

✓ **l'art. 33 Comma 2 del D.L. 30 aprile 2019 n.34 c.d. "Decreto crescita"** ha statuito che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerato al netto del fondo crediti dubbia esigibilità";*

✓ **il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"**, ha dettato misure per la definizione delle capacità assunzionali dei Comuni, individuato i valori soglia differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti, e previsto all'art. 6 che *"I comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tab. 3 del presente comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100%";*

- **le condizioni preliminari per effettuare assunzioni a tempo indeterminato sono:**

✓ spesa del personale inferiore alla media della spesa sostenuta a tale titolo nel triennio 2011/2013;

✓ coerenza con l'organizzazione degli uffici, con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art.6-ter, con la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione;

✓ ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;

✓ approvazione del Piano triennale Azioni positive in materia di pari opportunità;

✓ attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

✓ approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato

ed invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati dell'amministrazione pubblica;

PRECISATO che:

- il *Responsabile del Settore Affari generali – Personale* ha trasmesso lo schema della rideterminazione della dotazione organica ed il prospetto delle assunzioni programmate sottoscritto dal Sindaco (All.1);

- i Responsabili dei Settori dell' Ente hanno trasmesso specifica attestazione che si allega alla presente per farne parte integrante (All. 2) in cui si attesta l'assenza di eccedenze di personale/esuberanti;

- il *Responsabile del Settore Finanziario* (All. 3) ha trasmesso specifica ed approfondita relazione che si richiama e allega alla presente per farne parte integrante, con la quale si analizzano i dati contabili, normativi e di programmazione e secondo la quale, in definitiva, nel rispetto dei vincoli imposti dal Dpcm 17 marzo 2020, viene rispettato il *valore soglia* di cui all'art. 4 comma 1 e art.6 (Tabelle Dpcm 1 e 3) e si attesta che:

- l'Ente non è strutturalmente deficitario, né in dissesto;
- l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (ex art. 27 D.L. n. 66/2014);
- l'Ente ha approvato il Conto Consuntivo 2023, il Bilancio di Previsione 2024/2026 e il Bilancio Consolidato;
- l'Ente è in regola con l'invio dei bilanci approvati (previsionale, consuntivo e consolidato) alla BDAP nei termini di legge ovvero entro i 30 giorni dalla data di approvazione;
- l'andamento della spesa del personale nell'ultimo triennio ha registrato una continua diminuzione e, conseguentemente, risulta osservato il vincolo di contenimento della spesa del personale previsti dall'art. 1 c.557 – 557 bis – 557 ter e 557 quater della L. 296/2009 e s.m.i. nel Consuntivo anno 2023 e si presume di rispettarlo per il 2025 e il 2026;
- la spesa relativa alle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 assicura il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.
- tenuto conto delle assunzioni programmate relativamente al triennio 2024/2026, per l'anno 2024 **l'incremento della spesa assunzionale di € 9.981,00 garantisce il rispetto del valore percentuale registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (29,24%).**

VISTI ed ACQUISITI:

- il parere in ordine alla *regolarità tecnica* della presente deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

- il parere in ordine alla *regolarità contabile* della presente deliberazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 del D. Lgs. del 18 agosto 2000 n. 267;

- il parere del Collegio dei Revisori reso in data 13/11/2024 con verbale n. 17 ;

premessi tutto quanto sopra,

DELIBERA

1. di **PROCEDERE** alla rideterminazione della dotazione organica come di seguito specificato:

DOTAZIONE ORGANICA EX ART. 6 DEL D.L. N.165/2001

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	TIPOLOGIA CONTRATTO	DOTAZIONE ORGANICA	POSTI OCCUPATI	ASSUNZIONI PROGRAMMATE		
					2024	2025	2026
AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q.	ISTR. DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Tempo pieno	2	2			
	ISTR. DIRETTIVO CONTABILE	Tempo pieno	1	1			
	ISTR. DIRETT. COMANDANTE P.M.	Tempo pieno	1	1			
	ISTR. DIRETT. VICE-COMANDANTE P.M.	Tempo pieno	1	1			
	ISTR. DIRETTIVO INFORMATICO	Tempo pieno	1				
	ISTR. DIRETTIVO TECNICO	Tempo pieno	2	2			
	INGEGNERE	Tempo pieno	1		1	*	
	ARCHITETTO	Tempo pieno	1		1	*	
	SPECIALISTA TRANSIZIONE DIGITALE	Tempo pieno	1		1	*	
	ASSISTENTE SOCIALE	Tempo pieno	1	1			
AREA DEGLI ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo pieno	17	14			
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Part-Time 50 %	3				
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo pieno	8	6			
	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Part-Time 50 %	2				
	ISTRUTTORE RAGIONIERE	Tempo pieno	2	2			
	ISTRUTTORE GEOMETRA	Tempo pieno	6	4	1		
	ISTRUTTORE INFORMATICO	Tempo pieno	1		1		
	ISTRUTTORE GEOMETRA	Part-Time 66,66%	2				
	ISTR. TECNICO PERITO TERMOTECNICO	Part-Time 66,66%	1				
	ISTR. TEC. DELLA PREV. LUOGHI DI LAVORO	Tempo pieno	1				
ISTRUTTORE BIBLIOTECARIO	Tempo pieno	1					
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	COLLABORATORE INFORMATICO	Tempo pieno	1				
	COLLAB. PROF. ASSIST. TECNICO	Tempo pieno	1				
	COLLAB. PROF. AUTISTA SCUOLABUS	Tempo pieno	2	1	1		
	COLLAB. PROF. AUTISTA SCUOLABUS	Part-Time 66,66%	2	1			
	COLLAB. AMMINISTRATIVO	Tempo pieno	12	8			
	COLLAB. AMMINISTRATIVO	Part-Time 50 %	1		1		
	COLLAB. PROF. MANUTENTIVO CUOCO	Tempo pieno	3	3			
AREA DEGLI OPERATORI	OPERATORE ESECUTIVO	Tempo pieno	3				
	OPERATORE ESECUTIVO	Part-Time 66,66%	8	6			
	OPERATORE AUTISTA	Tempo pieno	1	1			
	OPERATORE OPERAIO	Tempo pieno	3		1		
	OPERATORE OPERAIO	Part-Time 66,66%	2	1			
	OPER. SERV. CIMITER.	Part-Time 66,66%	1				
	OPERAT. GIARDINIERE	Tempo pieno	1				
Totale			102	59	8	0	0

** Finanziato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione - CAPCOE - Avviso Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica - Capacità di Coesione 2021-2027*

2. di APPROVARE, ai sensi dell'art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni, nella legge 6 agosto 2021 n. 113, il **Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026** relativamente alla **SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE** di cui alla seguente tabella:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024 - 2026

N.	Profilo professionale	AREA	Tipo impiego	SPESA ANNUA			Modalità di assunzione
				2024	2025	2026	
1	Istrutt. Informatico	Istruttori	Contratto a tempo pieno e indeterminato	2.778,28	33.339,38	33.339,38	Concorso pubblico, previa verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi di cui all'art.34 D.L. 165/2001, utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi relativi al medesimo profilo professionale approvate da altre PP.AA. o esperimento delle procedure di mobilità ai sensi del D.L.165/2001. Nelle more dell'attivazione delle procedure concorsuali è prevista la possibilità di utilizzo personale in Convenzione ex art.14 CCNL
1	Ingegnere	Funzionari	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Finanziato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione - CAPCOE -			Avviso Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE)
1	Architetto	Funzionari	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Finanziato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione - CAPCOE -			Avviso Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE)
1	Specialista transizione digitale	Funzionari	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Finanziato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione - CAPCOE -			Avviso Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE)
1	Istruttore Geometra	Istruttori	Contratto a tempo pieno e indeterminato	2.778,28	33.339,38	33.339,38	Concorso pubblico, previa verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi di cui all'art.34 D.L. 165/2001, utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi relativi al medesimo profilo professionale approvate da altre PP.AA. o esperimento delle procedure di mobilità ai sensi del D.L.165/2001. Nelle more dell'attivazione delle procedure concorsuali è prevista la possibilità di utilizzo personale in Convenzione ex art.14 CCNL
1	Collab. Prof. Antista Scuolabus/Bus Urbano	Operatori Specializzati	Contratto tempo pieno e indeterminato	821,74	9.860,83	9.860,83	Trasformazione a tempo pieno rapporto di lavoro part-time (da 24 a 36 h)
1	Operatore Operaio	Operatori	Contratto tempo pieno e indeterminato	2.363,59	28.363,12	28.363,12	Assunzione obbligatoria ex L. n.68/99.
1	Collaboratore Amministrativo	Operatori Specializzati	Convenzione ex art.23 CCNL 2019/2021	1.238,90	14.866,74	14.866,74	Convenzione con il Comune di Agira ex art.23 CCNL 2019-2021 per utilizzo dipendente per una parte orario d'obbligo
Totale				9.980,79	119.769,45	119.769,45	

IL SINDACO

(F.to Dott. Ing. Vittorio Angelo LONGO)

3. di DARE ATTO che:

- la capacità assunzionale relativa al quinquennio 2015/2019 è stata utilizzata per le assunzioni effettuati negli esercizi precedenti;

- come attestato dal Responsabile del *Settore Economico Finanziario*, di cui in parte narrativa:

- la spesa relativa alle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 assicura il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.
- tenuto conto delle assunzioni programmate relativamente al triennio 2024/2026, per l'anno **2024 l'incremento della spesa assunzionale di € 9.981,00 garantisce il rispetto del valore percentuale registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (29,24%),**
- la citata spesa, poichè negli esercizi successivi incide su base annua, l'Ente al momento per il 2025 e 2026 non può programmare ulteriori assunzioni;

4. di DARE ATTO che nel Comune di Regalbuto, a seguito della ricognizione del personale e verifica dell'adeguatezza del numero dei dipendenti in relazione alle esigenze funzionali effettuata dai Responsabili di Settore, ai sensi dell'art.33 del D.L. vo n.165/2001 e s.m.i., non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente.

5.di DARE MANDATO al *Segretario Generale* di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato *Piano Integrato di Attività e Organizzazione* all'interno del link "*Amministrazione trasparente*", sottosezione di primo livello "*Disposizioni generali*", sottosezione di secondo livello "*Atti generali*"; e nella sottosezione "*Altri contenuti*", sottosezione di secondo livello "*Prevenzione della corruzione*";

6. di DARE MANDATO al *Responsabile del Settore Affari generali* di provvedere alla trasmissione del *Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026* al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;

7. di DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 2 del Dlgs n. 267/2000.

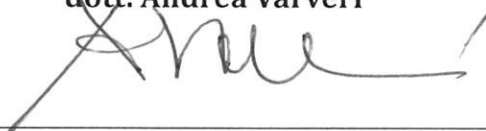
PARERI

OGGETTO: P.I.A.O. - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.L. n. 80/2021 CONVERTITO, CON MODIFICAZIONI, NELLA LEGGE n. 113/2021 - APPROVAZIONE Sottosezione di programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale.

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, si rende parere in ordine alla **regolarità tecnica**: Favorevole/Contrario, per i seguenti motivi:

Regalbuto, lì 11 novembre 2024

IL SEGRETARIO GENERALE
dott. Andrea Varveri



Ai sensi dell'art. 49 comma 1 D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, si rende parere in ordine alla **regolarità contabile**: Favorevole/Contrario, per i seguenti motivi:

Regalbuto, lì 11 novembre 2024

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO
dott.ssa Maria Grazia Di Benedetto





Comune di Regalbuto

www.comune.regalbuto.en.it

RELAZIONE SULLA CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO 2024/2026

(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

1. RIFERIMENTI NORMATIVI

Il limite di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

Il legislatore ha inteso modificare le regole per le assunzioni di personale superando il vincolo del turnover, basando la capacità assunzionale dei Comuni sul rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, in modo da farsi scaturire un ampliamento delle capacità assunzionali degli enti in linea con il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti; mentre, per le p.a. che superano tale rapporto, non si produce un effetto automatico di blocco delle procedure assunzionali, ma tali enti dovranno darsi un percorso per rientrare, entro il 2025, all'interno di tale rapporto.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020 determinando le fasce demografiche e i valori soglia.

Il suddetto Decreto attuativo, come enunciato nell'art. 1 individua 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 così come successivamente assestato, oltre che 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.

La circolare del ministero della pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e finanza e dell'interno, sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, del 13.5.2020, pubblicata sulla G.U. n.226 del 11/9/2020 da indicazioni operative sulla modalità di calcolo.

Pertanto a decorrere dal 2021:

- **i comuni non virtuosi** devono ridurre la incidenza della propria spesa di personale sulle entrate correnti. A tal fine “possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente “anche” applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

- **i comuni della c.d. “fascia intermedia”** in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.

- **i comuni che si trovino al di sotto dei valori soglia più bassi** è possibile incrementare le proprie spese di personale, che saranno in deroga, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, per nuove assunzioni con una percentuale crescente dal 2020 al 2024 determinata per fascia demografica.

Verificato che la logica della norma si basa sul concetto di variabilità e il rispetto dei valori di riferimento va garantito sia in sede di bilancio di previsione che di consuntivo dovendo adeguare i valori all'ultimo rendiconto approvato.

Rilevato inoltre che il conteggio della percentuale di riferimento è variabile e che pertanto, aumentando o diminuendo le proprie entrate, è possibile da un anno all'altro modificare la propria percentuale cambiando il regime di riferimento.

2. FASCIA DI RIFERIMENTO

Nello specifico, per il Comune di Regalbuto i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

- ✓ La spesa del personale potenziale massima imposta dal vincolo normativo di cui ai commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro **3.019.775,00** (media triennio 2011-2013), al lordo delle componenti da escludere.
- ✓ Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020 tabelle 1 e 3:

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

TABELLA RIEPILOGATIVA

COMUNE DI	REGALBUTO
POPOLAZIONE (al 31/12/2023)	6.727
FASCIA	E
VALORE SOGLIA - TAB. 1	26,90%
VALORE DI RIENTRO - TAB. 3	30,90%

Ultimo rendiconto approvato, anno 2023

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2023, approvato con deliberazione C.C. n. 23 del 17/04/2024, il rapporto tra la spesa del personale (calcolata come previsto dal D.P.C.M. 17/03/2020) e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione 2024, risulta essere pari al **29,24%**, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020:

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		1.775.622,00	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	6.588.011,00	6.343.710,00	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	6.227.385,00		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	6.215.734,00		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		270.301,00	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		6.073.409,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		29,24%	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Regalbuto si colloca in posizione “intermedia” rispetto ai valori soglia definiti dalle tabelle 1 e 3. Pertanto, in ciascun esercizio di riferimento, non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto approvato.

Evidenziato che secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U. 297 del 30 - 11-2020) è stata inclusa nelle spese di personale la quota di rimborso corrisposta al Comune capofila della convenzione di Segreteria della quale il Comune di Regalbuto fa parte e sono state escluse le spese per il personale etero finanziato.

A partire dal 2021 vengono sterilizzate, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, sia le spese che le entrate dei comuni, delle regioni e delle province per le assunzioni che sono finanziate, anche parzialmente da parte di altri soggetti. Lo prevede l’articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del d.l. n. 104/2020.

3. POSSIBILITA' MASSIME DI INCREMENTO ANNUO DELLA SPESA DI PERSONALE FINO AL 2024 - art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020

La nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 prevede, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia di appartenenza, **un incremento graduale della spesa di personale registrata nel 2018, fino al 31/12/2024**, secondo i valori percentuali indicato nella tabella 2 che segue:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-1499999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Considerato che nel Comune di Regalbuto il rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate dei primi tre titoli al netto del FCDE, essendo pari al 29,24% è superiore al valore soglia del 26,90% di cui alla tabella 1) ma inferiore al valore di rientro del 30,90% di cui alla tabella 3) e pertanto non può essere applicato l'incremento massimo teorico della spesa di personale per l'anno 2024 di cui alla tab.2), come meglio di seguito dettagliato:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (al netto spesa eterofinanziata)	1.775.622,00	Art. 4, comma 1 e 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (percentuale media entrate triennio al netto del FCDE) VALORE SOGLIA	1.633.747,00	
INCREMENTO MASSIMO TEORICO (SE INFERIORE ALL'INCREMENTO ANNUO)	- 141.875,00	

L'art. 5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 **consente ai Comuni virtuosi**, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali massimi annui individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

I resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 sono pari ad euro === e comunque non potevano essere utilizzati in aggiunta al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020 in quanto ente non virtuoso.

4. MODALITA' DI CALCOLO

Ai fini del calcolo del rapporto, vengono considerati gli impegni riguardanti la spesa di personale complessiva di competenza sui codici del piano finanziario nei macroaggregati BDAP fissati dalla circolare 08.06.2020.

Non è stato considerato il codice relativo all'IRAP.

Per le entrate correnti si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione

relativo all'ultima annualità considerata.

Ai sensi dell'art.6 del Decreto del 17/03/2020:

- comma 2. *A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.*
- comma 3. *I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.*

VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Abitanti al 31.12.2023	6727		Valore soglia	26,90%		Collocazione ente
			Valore di rientro	30,90%		Fascia intermedia
			Valore ente	29,24%		
	IMPORTI					
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2018	1.875.700,00					
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023	1.775.622,00		VERIFICA CAPACITA' ASSUNZIONALE			Incremento max ipotetico di spesa
SPESA PERSONALE ASSUNZIONI 2024	9.981,00		TOTALE SPESA IPOTETICA 2024	1.770.603,00		30,90% 579.591,30
RISPARMIO PENSIONAMENTI 2024 - N. 1	15.000,00		MEDIA ENTRATE CORRENTI ULTIMI 13 ESERCIZI AL NETTO DIFCDE	6.073.409,00		
TOTALE SPESA IPOTETICA 2024	1.770.603,00		PERCENTUALE DI INCIDENZA	29,15%		

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Alla luce della superiore verifica per l'anno 2024 l'incremento della spesa per assunzioni per € 9.981,00 garantisce il rispetto del valore percentuale registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (29,24%).

Poiché la citata spesa negli esercizi successivi incide su base annua, l'Ente al momento per il 2025 e 2026 non può programmare ulteriori assunzioni.

Tuttavia nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2024/2026 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale.

A tal fine si dà atto che:

- l'Ente non è strutturalmente deficitario, né in dissesto;
- l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (ex art. 27 D.L. n. 66/2014);
- l'Ente ha approvato il Conto Consuntivo 2023, il Bilancio di Previsione 2024/2026 e il Bilancio Consolidato;
- l'Ente è in regola con l'invio dei bilanci approvati (previsionale, consuntivo e consolidato) alla BDAP nei termini di legge ovvero entro i 30 giorni dalla data di approvazione;
- l'andamento della spesa del personale nell'ultimo triennio ha registrato una continua diminuzione e, conseguentemente, risulta osservato il vincolo di contenimento della spesa del personale previsti dall'art. 1 c.557 – 557 bis – 557 ter e 557 quater della L. 296/2009 e s.m.i. nel Consuntivo anno 2023 e si presume di rispettarlo per il 2025 e il 2026;
- la spesa relativa alle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026 assicura il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.
- tenuto conto delle assunzioni programmate relativamente al triennio 2024/2026, per l'anno 2024 **l'incremento della spesa assunzionale di € 9.981,00 garantisce il rispetto del valore percentuale registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (29,24%).**



IL RESPONSABILE
Settore Economico-Finanziario
Dott.ssa Maria Grazia Di Benedetto

A handwritten signature in black ink, appearing to be "M. Di Benedetto", written over the typed name.



Comune di Regalbuto

Libero consorzio comunale di Enna

Organo di Revisione Economico Finanziario

Verbale n. 17 del 13/11/2024

Oggetto: Rilascio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Municipale del 11.11.2024 avente ad oggetto: *"Piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021 convertito, con modificazioni, nella legge n. 113/2021. - Approvazione Sottosezione di programmazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.*

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 13 del mese di novembre, alle ore 10:30, in audio video conferenza, previa convocazione telefonica, il Collegio dei Revisori, nominato dal Consiglio Comunale con delibera nr. 16 del 20.03.2024, esecutiva dal 06.04.2024, nelle persone dei Sigg.ri:

- **Dott.ssa Maria Calabrese**, Presidente
- **Dott.ssa Carolina Giardina**, Componente presente in video conferenza;
- **Dott. Carmelo Grillo**, Componente

analizza la documentazione a corredo della proposta di cui all'oggetto per il rilascio del relativo parere.

Ricevuta, a mezzo PEC, in data 11/11/2024, la proposta di deliberazione di Giunta Municipale del 11.11.2024 di cui all'oggetto

Visto

- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 *"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"*;
- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001 *“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 ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge n. 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinvii contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- il successivo D.L. n. 34/2019 (il c.d. «decreto crescita»), invece, non lega più la capacità assunzionale degli enti locali alle percentuali di costo del personale cessato negli anni precedenti; infatti, il provvedimento rimanda ad un successivo decreto ministeriale per l'individuazione di valori percentuali che determineranno le soglie di rispetto entro le quali i Comuni potranno procedere alle assunzioni ritenute necessarie;

preso atto che:

- il D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge n. 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L. n. 4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dello 80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14bis del D.L. n. 4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per*

ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

considerato che:

- gli Enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;
- il piano del fabbisogno deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a bis del D.Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale.

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”;*
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto che:

- i Responsabili dei settori, con le rispettive attestazioni, hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa dell'Ente e che da tale verifica non risultano condizioni di eccedenza di personale;
- che con la D.G.C. n. 60 del 17.04.2024 è stato approvato il PIAO e le prescritte sottosezioni;
- che è necessario procedere all'approvazione della sottosezione di programmazione del fabbisogno del personale.

esaminati gli allegati alla proposta in oggetto:

- ✓ Allegato 1: “Piano annuale delle assunzioni 2024-2025”;
- ✓ Allegato 2: “le attestazioni dei responsabili di settore attestanti l’assenza di eccedenze di personale/esuberanti”;
- ✓ Allegato 3: “La relazione a firma del Responsabile dei Servizi Finanziari circa la capacità assunzionale per il triennio 2024-2026 con la dotazione organica e la sostenibilità finanziaria della spesa prospettica”.

Vista

- la programmazione triennale 2024-2026 e piano occupazionale, così come rappresentato nella suddetta proposta di deliberazione della G.M., (Cfr. allegato 1) nel quale **si prevedono n. 7 assunzioni per l’anno 2024 di cui numero 3 assunzioni finanziate dal dipartimento per le politiche di Coesione – CAPCOE avviso dipartimento per le politiche di coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica- Capacità di Coesione 2021-2027;**
- non è prevista alcuna assunzione per l’anno 2025-2026, giusta attestazione del Responsabile dei Servizi Finanziari.

Tale programmazione triennale potrebbe essere modificata in conseguenza di eventuali mutazioni del quadro normativo di riferimento.

Preso atto:

- che ai fini dell’attuazione dell’art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, ai sensi del citato decreto attuativo del 17 Marzo 2020, il Comune di Regalbuto:
 - a. rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti (art. 3);
 - b. il “valore soglia di massima spesa del personale” è pari al 26,90% (art. 4, c. 1, Tab. 1);
 - c. il “valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale” è pari al 30,90% (art. 6, c. 1, Tab. 3);

Rilevato che:

- Il Comune di Regalbuto ha rilevato, dall’ultimo consuntivo approvato (anno 2023), un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolato sulla base del Decreto 17/03/2020, **pari al 29,24%**, quindi, rientra nella fascia intermedia tra “valori soglia di massima spesa del personale” previsto dall’art. 4, comma 1, Tab. 1, che è pari al **26,90%** e **valori di soglia massima di cui all’art. 4 comma 1 tab. 3 pari al 30,90%**;

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		1.775.622,00	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	6.588.011,00	6.343.710,00	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	6.227.385,00		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	6.215.734,00		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		270.301,00	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		6.073.409,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		29,24%	

Considerato che nel Comune di Regalbuto il rapporto tra le spese di personale e la media delle entrate dei primi tre titoli al netto del FCDE, essendo pari al 29,24% è superiore al valore soglia del 26,90% di cui alla tabella

1) ma inferiore al valore di rientro del 30,90% di cui alla tabella 3) e pertanto non può essere applicato l'incremento massimo teorico della spesa di personale per l'anno 2024, come meglio di seguito dettagliato:

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (al netto spesa eterofinanziata)	1.775.622,00	Art. 4, comma 1 e 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (percentuale media entrate triennio al netto del FCDE) VALORE SOGLIA	1.633.747,00	
INCREMENTO MASSIMO TEORICO (SE INFERIORE ALL'INCREMENTO ANNUO)	- 141.875,00	

Ai sensi dell'art.6 del Decreto del 17/03/2020:

- ✓ ha dettato misure per la definizione delle capacità assunzionali dei Comuni, individuato i valori soglia differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti, e previsto all'art. 6 che *"I comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tab. 3 del presente comma, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100%"*;

Preso atto

- che è stato rispettato l'obiettivo del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali;
- per l'anno 2024 l'incremento della spesa per assunzioni per € 9.981,00 garantisce il rispetto del valore percentuale registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (29,24%);
- poiché la citata spesa negli esercizi successivi incide su base annua, l'Ente al momento per il 2025 e 2026 non può programmare ulteriori assunzioni;
- che nella superiore proposta di deliberazione si dà atto della possibilità di modificare la *Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026*", in conseguenza a eventuali mutazioni del quadro normativo di riferimento;

considerato che:

- le assunzioni di cui al *"Programma del Fabbisogno di Personale per il triennio 2024 – 2026 e piano annuale assunzioni 2024/2026"* risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
- la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenze per il 2024 di cui l'articolo 33 del D. Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, è stata attestata dai responsabili di settore;
- che dall'allegata relazione a firma del Responsabile del Settore Finanziario, si evince chiaramente la capacità assunzionale e la sostenibilità finanziaria della spesa prospettica anche per le annualità 2025 e 2026;
- l'Ente, al momento, per il 2025 e 2026 non può programmare ulteriori assunzioni così come attestato dal Responsabile del Settore Finanziario;

preso atto, altresì, che l'Ente:

- ✓ non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. LGs. n. 267/2000, c.d. Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- ✓ con delibera di Giunta n. 60 del 17.04.2024 ha adottato il PIAO contenente tra le altre anche il Piano della performance;
- ✓ rispetta il tetto per la spesa per il personale (riferimento triennio 2011/2013);

Visti

- l'art. 259, comma 6, del TUEL;
- il C.C.N.L. – personale non dirigenziale del comparto “Funzioni Locali”, sottoscritto in data 16.11.2022;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito dalla legge n. 160/2016;
- il TUEL;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii.;
- l'Ordinamento Amministrativo degli EE. LL.;
- gli allegati alla proposta di deliberazione in approvazione;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, rilasciati in data 02/09/2024 dal Responsabile dei settori competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - del D. Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione Pubblica comunica, secondo le modalità definite dall'art. 60, le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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.

Si raccomanda

- di sottoporre l'adozione del PTFP alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art 6, comma 1, D. lgs n. 165/2001;
- di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D. lgs n. 33/2013 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”.
- il mancato rispetto dei vincoli sulla spesa per il personale impone di conformarsi ai divieti: di procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del divieto di assunzione e a tal proposito si specifica:

1) vincoli finanziari:

- aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- aver rispettato il dettame legislativo relativo al contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

2) vincoli procedurali:

- le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere stato rideterminato almeno nell'ultimo triennio ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
- l'ente deve aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, alla luce delle esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- l'ente deve avere adottato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di Pari Opportunità ai sensi dell'art. 48, c. 1, del D. Lgs. 198/2006;
- deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e, successivamente, deve essere rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, c. 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella L. n. 89/2014;
- approvazione del Bilancio di previsione e del Rendiconto di gestione, e invio dei dati relativi a questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. n. 113/2016 convertito dalla L. n. 160/2016) (*il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni*);

Si raccomanda altresì

che il presente documento di programmazione dovrà essere allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) e al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativi al triennio 2024-2026 (Sezione 3, Sottosezione 3.3).

Accertata

che la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale e Piano Annuale Assunzioni 2024-2026 Rimodulazione Consistenza della Dotazione Organica è improntata al principio e ai dettami della normativa vigente, questo Organo di Revisione esprime

parere favorevole

alla proposta di deliberazione in oggetto.

Il presente verbale viene firmato in data 13 novembre 2024.

Lì, 13.11.2024.

L'Organo di Revisione

f.to Dott.ssa Maria Calabrese f.to Dott.ssa Carolina Giardina

(firma digitale)

(firma digitale)

(firma digitale)



Firmato digitalmente da:
Calabrese Maria
Firmato il 14/11/2024 10:04
Seriale Certificato: 2708343
Valido dal 05/09/2023 al 05/09/2026
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Firmato digitalmente da:
GIARDINA CAROLINA
Firmato il 13/11/2024 22:09
Seriale Certificato: 1051125
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



CARMELO GRILLO
13.11.2024 18:26:29 GMT+02:00

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024 -2026

N.	Profilo professionale	AREA	Tipo impiego	SPESA ANNUA			Modalità di assunzione
				2024	2025	2026	
1	Istrutt. Informatico	Istruttori	Contratto a tempo pieno e indeterminato	2.778,28	33.339,38	33.339,38	Concorso pubblico, previa verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi di cui all'art.34 D.L. 165/2001, utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi relativi al medesimo profilo professionale approvate da altre PP.AA. o esperimento delle procedure di mobilità ai sensi del D.L.165/2001. Nelle more dell'attivazione delle procedure concorsuali è prevista la possibilità di utilizzo personale in Convenzione ex art.14 CCNL.
1	Ingegnere	Funzionari	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Finanziato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione - CAPCOE -			Avviso Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE)
1	Architetto	Funzionari	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Finanziato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione - CAPCOE -			Avviso Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE)
1	Specialista transizione digitale	Funzionari	Contratto a tempo pieno e indeterminato	Finanziato dal Dipartimento per le Politiche di Coesione - CAPCOE -			Avviso Dipartimento per le Politiche di Coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CAPCOE)
1	Istruttore Geometra	Istruttori	Contratto a tempo pieno e indeterminato	2.778,28	33.339,38	33.339,38	Concorso pubblico, previa verifica dell'impossibilità di ricollocare personale in disponibilità iscritto negli appositi elenchi di cui all'art.34 D.L. 165/2001, utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi relativi al medesimo profilo professionale approvate da altre PP.AA. o esperimento delle procedure di mobilità ai sensi del D.L.165/2001. Nelle more dell'attivazione delle procedure concorsuali è prevista la possibilità di utilizzo personale in Convenzione ex art.14 CCNL.
1	Collab. Prof. Autista Scuolabus/Bus Urbano	Operatori Specializzati	Contratto tempo pieno e indeterminato	821,74	9.860,83	9.860,83	Trasformazione a tempo pieno rapporto di lavoro part-time (da 24 a 36 h)
1	Operatore Operaio	Operatori	Contratto tempo pieno e indeterminato	2.363,59	28.363,12	28.363,12	Assunzione obbligatoria ex L. n.68/99.
1	Collaboratore Amministrativo	Operatori Specializzati	Convenzione ex art.23 CCNL 2019/2021	1.238,90	14.866,74	14.866,74	Convenzione con il Comune di Agira ex art.23 CCNL 2019-2021 per utilizzo dipendente per una parte orario d'obbligo

Totale 9.980,79 119.769,45 119.769,45

IL SINDACO

(F.to Dott. Ing. Vittorio Angelo Longo)

Vittorio Angelo Longo





Comune di Regalbuto

Prot.

Regalbuto, 11/11/2024

RICOGNIZIONE ECCEDENZE /ESUBERI DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.L.GS N.165/2001 E SS.MM.II..

Il sottoscritto Responsabile del Settore Affari Generali, Personale, Contenzioso, in riferimento alla ricognizione di cui all'art.33 del D.L.gs n.165/2001 e ss.mm.ii.,

A T T E S T A

che relativamente al proprio Settore di attività non sussistono situazioni di eccedenza/soprannumero di personale.

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI, PERSONALE, CONTENZIOSO**

(Dott.ssa Angela L'Episcopo)





Comune di Regalbuto

Prot.

Regalbuto, 11/11/2024

RICOGNIZIONE ECCEDENZE /ESUBERI DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.L.gs n.165/2001 e ss.mm.ii..

Il sottoscritto Responsabile del Settore Economico-Finanziario, in riferimento alla ricognizione di cui all'art. 33 del D.L.gs n.165/2001 e ss.mm.ii.,

A T T E S T A

che relativamente al proprio Settore di attività non sussistono situazioni di eccedenze /soprannumero di personale.



**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO**

(Dott.ssa Maria Grazia Di Benedetto)



Comune di Regalbuto

Prot.

Regalbuto, 11/11/2024

RICOGNIZIONE ECCEDENZE /ESUBERI DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.L.gs n.165/2001 e ss.mm.ii..

Il sottoscritto Responsabile del Settore Servizi Demografici- Politiche Sociali e Culturali, in riferimento alla ricognizione di cui all'art. 33 del D.L.gs n.165/2001 e ss.mm.ii.,

A T T E S T A

che relativamente al proprio Settore di attività non sussistono situazioni di eccedenze /soprannumero di personale.



**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
SERVIZI DEMOGRAFICI, POLITICHE SOCIALI**
(Dott.ssa Giuseppina Paternò)



Comune di Regalbuto

Prot.

Regalbuto, 11/11/2024

RICOGNIZIONE ECCEDENZE /ESUBERI DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.L.GS N.165/2001 E SS.MM.II..

Il sottoscritto Responsabile del “Settore Polizia Locale e Pubblica Sicurezza”, in riferimento alla ricognizione di cui all’art.33 del D.L.gs n.165/2001 e ss.mm.ii.,

A T T E S T A

che relativamente al proprio Settore di attività non sussistono situazioni di eccedenza/soprannumero di personale.

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
POLIZIA LOCALE E PUBBLICA SICUREZZA**
(Dott. Macellaro La Franca Giancarlo)





Comune di Regalbuto

Prot.

Regalbuto,

**RICOGNIZIONE ECCEDENZE /ESUBERI DI PERSONALE
AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.L.GS N.165/2001 E SS.MM.II..**

Il sottoscritto Responsabile del "Settore Edilizia e Urbanistica, Patrimonio, Protezione Civile", in riferimento alla ricognizione di cui all'art.33 del D.L.gs n.165/2001 e ss.mm.ii.,

A T T E S T A

che relativamente al proprio Settore di attività non sussistono situazioni di eccedenza/soprannumero di personale.

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE
URBANISTICA, PATRIMONIO, PROTEZIONE CIVILE**

(Geom. Amore Giuseppe)



COMUNE DI REGALBUTO
Il Responsabile del Settore
URBANISTICA - PATRIMONIO
(Geom. Giuseppe Amore)



Comune di Regalbuto

Prot.

Regalbuto, 11/11/2024

RICOGNIZIONE ECCEDENZE /ESUBERI DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART.33 DEL D.L.GS N.165/2001 E SS.MM.II..

Il sottoscritto Responsabile del “Settore Lavori Pubblici, Ambiente e Provveditorato”, in riferimento alla ricognizione di cui all’art.33 del D.L.gs n.165/2001 e ss.mm.ii.,

A T T E S T A

che relativamente al proprio Settore di attività non sussistono situazioni di eccedenza/soprannumero di personale.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE LL.PP., AMBIENTE E PROVVEDITORATO

(Ing. Alessandro Catania)

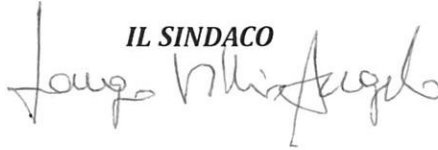


Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

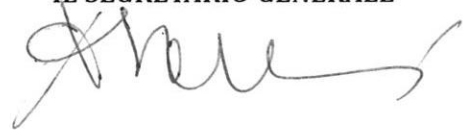
L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO



IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del Messo Comunale e del Responsabile del servizio protocollo, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo dal al a norma dell'art. 11 della L.R. n. 44/1991, e che contro la stessa - **non** - sono stati presentati reclami.

Lì,

IL SEGRETARIO GENERALE

La presente delibera è divenuta esecutiva in data _____ ai sensi dell'art. 12 della L.R. n.44/1991

Lì

IL SEGRETARIO GENERALE
