



COMUNE DI CATENUOVA

LIBERO CONSORZIO DEI COMUNI DI ENNA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N.112 del Registro del 28/12/2022

Oggetto: Programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024. Aggiornamento per sopraggiunte necessità. Piano occupazionale 2022/2023.

L'anno **duemilaventidue** il giorno ventotto del mese di dicembre alle ore 10:05 e segg., nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Sigg.

COGNOME E NOME		CARICA RIVESTITA	P	A
SCRAVAGLIERI	Carmelo Giancarlo	Sindaco	X	
PRIVITERA	Santo	Vice Sindaco		X
RIZZO	Roberta	Assessore	X	
MAZZAGLIA	Adele	Assessore	X	
		TOTALE	3	1

Il Segretario Generale, dr. Filippo Ensabella, partecipa in videoconferenza.

Si prende atto dell'intervento dell'assessore Adele Mazzaglia in videoconferenza.

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

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione n.112 del 22/12/2022;

Considerato che la proposta è munita dei pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisori dei Conti, acquisito al prot. n. 13325 del 22/12/2022;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto.

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi nei modi e termini di legge,

DELIBER A

La proposta e' approvata e dichiarata, con separata unanime votazione, immediatamente esecutiva.

N.B. Il presente verbale deve ritenersi manomesso allorquando l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario Comunale verbalizzante.

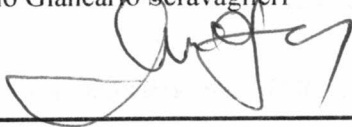
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

n.112 del 22/12/2022

Oggetto: Programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024. Aggiornamento per sopraggiunte necessità. Piano occupazionale 2022/2023.

Il Sindaco

Dr. Carmelo Giancarlo Scravaglieri



IL SINDACO

PREMESSO,

- che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.lgs. n. 267/2000 e dal d.lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- che l' **art. 39 “Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time. Programmazione triennale del fabbisogno di personale”** della **legge 27 dicembre 1997, n.449 “Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica”** e ss.mm.ii., prevede che *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Pubbliche Amministrazioni sono tenuti alla Programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 “Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private” avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale”*;
- che l' **art. 91 “Assunzioni” del D.Lgs. 267/2000 “Testo Unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali”** ribadisce al **comma 1** il suddetto obbligo di programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla **legge 12 marzo 1999, nr. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”**, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- che l'**art. 6 del D.Lgs. 165/2001**, così come modificato e integrato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, nr.75, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici, ha previsto che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- che l'**art. 33 “Eccedenze di personale e mobilità collettiva”** del sopra citato D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'**art. 16 “Disposizioni in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici” della legge 12 novembre 2011, nr. 183 “Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato” (Legge di stabilità 2012)** stabilisce che:
 1. *“Le Amministrazioni Pubbliche che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica”;*
 2. *“Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;*

- che l'art. 19 "Assunzioni di personale", comma 8, della legge 448/2001 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002)" prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali di cui all'articolo 2 del TUEL, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, nr. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- che l'art. 1, comma 557, legge 296/2006 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (finanziaria 2007) stabilisce che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- 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,
- 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;

DATO ATTO,

- che, a seguito di ricognizione annuale, non sono state rilevate posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza, ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2, del D.lgs. 165/2001;
- che con deliberazione di Giunta Municipale n. 68 del 30/8/2022 è stata approvata la *"Programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2020/2024, piano occupazionale anno 2022"*;

Preso atto, inoltre, che, per consolidata espressione delle varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionali:

1. le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", nel limite della quota d'obbligo;
2. l'acquisizione di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, nr. 311, purché il passaggio di personale avvenga tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni di spesa,

DATO ATTO, altresì

- che si è ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*;

- che è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, con deliberazione nr.19 del 19.02.2021, in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, nr. 198;

- che sono stati rispettati gli obiettivi posti dalle regole del pareggio di bilancio per l'anno 2021;

- che il Comune non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

- che la Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti è stata regolarmente attivata ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

Dato atto che, per quanto concerne Comuni e Regioni, modalità e limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni sono quelli dettati dal Decreto Legge n. 34/2019;

Visto, in particolare, l'articolo 33, comma 2, del predetto Decreto Legge n. 34/2019 che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

VISTO

- che il **comma 2 dell'art. 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria"** del decreto-legge n. 34 del 2019 «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.», come modificato dal **comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022"** stabilisce: *«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'art. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 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»;*

- sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo.
- che, in conseguenza del quadro normativo in precedenza citato, il budget assunzionale per gli anni 2022-2024, risulta essere individuato come dal prospetto seguente:

calcolo ai fini dell'art. 2 del DM 17/3/2020

spese personale (escluso irap) anno 2020	2.253.162,28
media entrate correnti anni 2018/2020	5.208.453,26
rapporto	43,26

entrate correnti

5.351.431,09	2018
5.212.552,01	2019
5.515.836,83	2020
16.079.819,93	
5.359.939,98	media
151.486,72	meno fcd 2020
5.208.453,26	differenza

- che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti non virtuosi, per cui deve, entro il 2025, far rientrare tale rapporto nella soglia prevista per i comuni collocati nella c.d. fascia intermedia. Ed infine che a partire dal 2021 gli oneri per le assunzioni effettuate dal 14 ottobre 2020 con risorse eterofinanziate non vanno incluse nella spesa del personale e che i corrispondenti trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti, esclusioni che si applicano solamente per l'attuazione dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019;

Ritenuto che, la dotazione organica è uno strumento flessibile da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa al fine di dotare l'Ente della struttura più consona all'espletamento delle funzioni istituzionali e al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità;

Valutato che questo Ente intende applicare anche la norma prevista dal comma 15, art. 22 del D.Lgs. 75/2017, modificato con il d.l. nr.162 del 30.12.2019, convertito con legge 28 febbraio 2020, n. 8, che all'art.1-ter prevede che per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del D.Lgs. 165/2001;

Verificata la necessità di approvare, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, il programma triennale 2022/2024 del fabbisogno del personale, il piano occupazionale per gli anni 2022/2023 e nel rispetto del limite della spesa media di personale;

Ricordato ancora che l'art. 9 "Prospetto verifica pareggio di bilancio e norme sul pareggio di bilancio atte a favorire la crescita", comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016 "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio", convertito con modifiche in legge 160/2016, stabilisce che, **"in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, gli enti territoriali, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto;**

Preso atto che:

- il bilancio di previsione 2022-2024 è stato approvato con deliberazione del commissario straordinario nell'esercizio delle funzioni del Consiglio Comunale n.22 del 16/9/2022;
- il rendiconto 2021 è stato approvato con deliberazione n. 27 del 11/11/2022;

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale potranno essere integrati, in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, al modificarsi della disponibilità di risorse e/o del quadro normativo;

Visto il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell' Interno 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";

Visto l'art.4, rubricato "Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale", il quale in attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto-legge nr.34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2:

Fasce demografiche	Valore soglia
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2%

Visto l'art. 6, rubricato "*Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale*" per 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 **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:**

Fasce demografiche	Valore soglia
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,2%

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;

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;

Dato che la spesa del personale supera il valore soglia stabilito dell'art.4, rubricato "*Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*", il quale in attuazione dell'art.33, comma 2, del decreto-legge nr.34 del 2019, che si attesta nella percentuale del 43,26%, per il quale questo ente è obbligato al rientro nello stesso valore soglia previsto dall'art. 6, rubricato "*Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale*" per 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 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;

Ritenuto dover osservare pedissequamente quanto sopra stabilito ed indicato per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, ove inserito lo stesso, adottando gli atti propedeutici al raggiungimento del predetto risultato, operando un piano di rientro subordinato alla minor spesa possibile per il personale in servizio e con l'obiettivo di rientrare nel range entro e non oltre il 2025 p.v.;

Preso atto di quanto sopra, in un'ottica di prudenziale accostamento all'obiettivo, per gli anni 2022-2023, il Comune farà riferimento al 30% del turn-over;

Dato atto, infine, che per raggiungere gli obiettivi sopra prefissati, specificatamente per la riduzione della spesa, è necessario incaricare con il presente atto l'Ufficio Risorse Umane dell'elaborazione dei provvedimenti idonei per raggiungere gli obiettivi de quo, e contestualmente con specifica indicazione alle PP.OO. di svolgere tutti i servizi d'istituto esclusivamente con il lavoro ordinario, anche su più turni e/o adottando sistemi flessibili previsti dal contratto decentrato integrativo e, se del caso, con gli istituti del FES, annualmente previsti;

Dato atto che con atto n.29 del 23/11/2022 il Sindaco ha decretato di non dare più corso, ai fini del reclutamento dell'Istruttore direttivo contabile, alla procedura prevista dall'art.110 del T.U.EE.LL.

Ritenuto che il Comune ha rispettato i presupposti, requisiti, condizioni e vincoli, sopra citati per poter procedere ad assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale;

PROPONE ALLA GIUNTA DI DELIBERARE

1. di approvare nella sua interezza, in ossequio alle norme e ai vincoli in premessa richiamati e in considerazione delle esigenze dell'Amministrazione Comunale, il piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022/2024, piano occupazionale 2022/2023 i cui allegati A, B e C costituiscono parte integrante e sostanziale di questo deliberato;
2. di dare atto della capacità assunzionale di cui all'allegato "A" sulla base di quanto disposto dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, del 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n.108 del 27/4/2020;
3. di approvare i tempi e le modalità di acquisizione del personale indicato nell'allegato "B" dando atto che quanto riportato risulta elemento programmatico di riferimento e subordinato al completamento delle procedure da attivarsi, previa verifica della loro conformità al rispetto dei vincoli imposti dalle leggi succitate;
4. di dare atto che il presente provvedimento sarà oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale, rispetto al presente piano e/o nuove disposizioni legislative;
5. di dare atto che è stato acquisito parere del Revisori del Conti, prot. n. 13325 del 22.12.2022;
6. di dare atto che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
7. di autorizzare la Resp.le del Settore Amm.vo - Servizio Risorse Umane a stipulare contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato e full time con l'assistente sociale attraverso procedura speciale di cui all'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017 attingendo dalla graduatoria degli assistenti sociali assunti a tempo determinato dal Comune di Enna- Capofila del Distretto socio-sanitario D22 Enna e secondo le decisioni assunte dal Comitato dei Sindaci nella riunione del 28/10/2022.
8. di trasmettere il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali e alla R.S.U, per la dovuta informazione;
9. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Cessati anni 2021-2022 e capacità assunzionale anni 2022-2023 All. "A" alla delibera di Giunta municipale n.112 del 28/12/2022						
Totale dipendenti cessati nel periodo 2021-2022	Categoria di accesso	Data cessazione rapporto di lavoro	Nominativo	Importo tabellare iniziale con 13° rateo (CCNL 21/8/2018)	part-time	30%
1	C	01/02/2021	CASTELLI Andrea	22.039,42 €		
2	C	01/02/2021	LUCA Agata	22.039,42 €		
3	C	01/05/2021	CASTIGLIONE Rosaria	22.039,42 €		
4	D	01/07/2021	INDELICATO Gaetano	23.980,06 €		
5	C	06/08/2021	GIUNTA Angelo	22.039,42 €		
6	C	01/09/2021	TRANCHITA Nicola	22.039,42 €		
7	C	16/12/2021	LENTINI Antonino	22.039,42 €		
8	B	01/01/2022	GIAGGERI Mario	19.536,92 €		
9	D3	16/01/2022	MINGRINO Davide	26.572,85 €		
10	C	06/09/2022	ANCESCHI Domenico	22.039,42 €		
11	C	01/11/2022	DI MARCO Santo	18.365,45 €	SI	
				242.731,22 €		72.819,37 €
Capacità assunzionale 2022-2023						
						Per gli anni 2022-2023 il Comune farà riferimento al 30% del turn-over. 72.819,37

Piano occupazionale 2022-2023 All. "B" alla deliberazione di Giunta Municipale n.112 del 28/12/2022						
Numero di unità di cui si prevede l'assunzione	Categoria	Profilo professionale	Tipologia contratto	Modalità di assunzione	anno 2022 tabellare contratto 16/11/2022	anno 2023 tabellare contratto 16/11/2022
1	C	Assistente tecnico informatico	Tempo indeterminato part time 18 ore settimanali	Concorso pubblico		12.574,00 €
2	D	Assistente sociale	Tempo indeterminato full time	Procedura di stabilizzazione ex art. 20 comma 1 D. Lgs. 75/2017	25.148,00 €	
3	D	Istruttore direttivo contabile	Tempo indeterminato full time	Mobilità volontaria		25.148,00 €
Spesa prevista anni 2022-2023	12.574,00 €					
	25.148,00 €					
	25.148,00 €					
	62.870,00 €					
Capacità assunzionale 2022-2023 derivante dall'all. "A"	72.819,37 €					
Resto	9.949,37 €					

All. "C" alla delibera di Giunta Municipale n. 112 del 28/12/2022									
Dotazione organica e piano occupazionale anni 2022-2023					Modaltà di assunzione				
	Categoria	Posti coperti		Prevista assunzione anni 2022-2023	postì liberi				
		Full time	Part time			Full time	Part time		
Profilo professionale									

Dirigenti									
Comandante P.L.	D				1				
Vice Com. P. L.					1				
Architetto	D7	1							
Istruttore Direttivo									
Amministrativo	D2		1						
Istruttore Direttivo									
Amministrativo	D	1							
Esperto rendicont. politica di coesione	D			1					Reclutamento effettuato in deroga ai vincoli di legge con oneri a carico delle disponibilità del Poc
Ingegnere					1				
Contabile									
Assistente sociale				1					Reclutamento da effettuare con procedura di mobilità volontaria
Assistente tecnico informatico				1					Reclutamento da effettuare con procedura speciale ai sensi dell'art. 20 della legge Madia.
Istrutt. Amm.vi		9							Reclutamento mediante concorso pubblico
Istrutt. Amm.vi			14		1				
Istrutt. tecnici		2							
Istrutt. tecnici			4						
Istrutt. Contabili			5						
Ispettori			3					2	
Agenti									
esecutori	B	8							
esecutori	B		14						
Operai	B	1							
Operai	B		2						
Ausiliari	A	1							
		23	43	1	2	1		5	



COMUNE DI CATENANUOVA Provincia di Enna

Revisore Unico

Verbale di rilascio parere in merito al "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 - 2024"

Il sottoscritto Dott. Vincenzo Bruno, revisore unico dell'ente nominato in data 14.09.2020 in data odierna ha esaminato con l'ausilio della documentazione ricevuta, la proposta di atto deliberativo nr. 112 del 22.12.2022, avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2023" aggiornamento per sopravvenute necessita;

PREMESSO

- che l' art. 39 "Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time. Programmazione triennale del fabbisogno di personale" della legge 27 dicembre 1997, n.449 "Misure per la stabilizzazione della finanza pubblica" e ss.mm.ii., prevede che *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Pubbliche Amministrazioni sono tenuti alla Programmazione triennale del fabbisogno di personale comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 "Disciplina generale delle assunzioni obbligatorie presso le pubbliche amministrazioni e le aziende private" avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale"*;
- che l' art. 91 "Assunzioni" del D.Lgs. 267/2000 "Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali" ribadisce al comma 1 il suddetto obbligo di programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, nr. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato e integrato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, nr.75, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici, ha previsto che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;
- che l'art. 33 "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" del sopra citato D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 "Disposizioni in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici" della legge 12 novembre 2011, nr. 183 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato" (Legge di stabilità 2012) stabilisce che:

1. *"Le Amministrazioni Pubbliche che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica";*
2. *"Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere";*
 - che l'art. 19 "Assunzioni di personale", comma 8, della legge 448/2001 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2002) prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali di cui all'articolo 2 del TUEL, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, nr. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
 - che l'art. 1, comma 557, legge 296/2006 Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (finanziaria 2007) stabilisce che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - o 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;
 - o 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;

DATO ATTO

- che, a seguito di ricognizione annuale, non sono state rilevate posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza, ai sensi dell'art. 33, commi 1 e 2, del D.lgs. 165/2001;
- che con deliberazione di Giunta Municipale n. 68 del 30/8/2022 è stata approvata la *"Programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2020/2024, piano occupazionale anno 2022"*;

Preso atto, inoltre, che, per consolidata espressione delle varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionali:

1. le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", nel limite della quota d'obbligo;
2. l'acquisizione di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, nr. 311, purché il passaggio di personale avvenga tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni di spesa.

DATO ATTO, altresì

- che si è ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557-quater *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*;

- che è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, con deliberazione nr.19 del 19.02.2021, in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1 del D.Lgs. n. 11 aprile 2006, nr. 198;

- che sono stati rispettati gli obiettivi posti dalle regole del pareggio di bilancio per l'anno 2021;

- che il Comune non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

che la Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti è stata regolarmente attivata ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

Dato atto che, per quanto concerne Comuni e Regioni, modalità e limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni sono quelli dettati dal Decreto Legge n. 34/2019;

Visto, in particolare, l'articolo 33, comma 2, del predetto Decreto Legge n. 34/2019 che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle precedenti regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

VISTO

che il comma 2 dell'art. 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria" del decreto-legge n. 34 del 2019 «Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.», come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022" stabilisce: *"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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 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»;

sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo.

che, in conseguenza del quadro normativo in precedenza citato, il budget assunzionale per gli anni 2022-2024, risulta essere individuato come dal prospetto seguente:

calcolo ai fini dell'art. 2 del DM 17/3/2020

spese personale (escluso irap) anno 2020	2.253.162,28
media entrate correnti anni 2018/2020	5.208.453,26
rapporto	43,26

entrate correnti

5.351.431,09	2018
5.212.552,01	2019
5.515.836,83	2020
16.079.819,93	
5.359.939,98	media
151.486,72	meno fcde 2020
5.208.453,26	differenza

che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti non virtuosi, per cui deve, entro il 2025, far rientrare tale rapporto nella soglia prevista per i comuni collocati nella c.d. fascia intermedia. Ed infine che a partire dal 2021 gli oneri per le assunzioni effettuate dal 14 ottobre 2020 con risorse eterofinanziate non vanno incluse nella spesa del personale e che i corrispondenti trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti, esclusioni che si applicano solamente per l'attuazione dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019;

Ritenuto che, la dotazione organica è uno strumento flessibile da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa al fine di dotare l'Ente della struttura più consona all'espletamento delle funzioni istituzionali e al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità;

Valutato che questo Ente intende applicare anche la norma prevista dal comma 15, art. 22 del D.Lgs. 75/2017, modificato con il d.l. nr.162 del 30.12.2019, convertito con legge 28 febbraio 2020, n. 8, che all'art.1-ter prevede che per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del D.Lgs. 165/2001;

Verificata la necessità di approvare, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, il programma triennale 2022/2024 del fabbisogno del personale, il piano occupazionale per gli anni 2022/2023 e nel rispetto del limite della spesa media di personale;

Ricordato ancora che l'art. 9 "Prospetto verifica pareggio di bilancio e norme sul pareggio di bilancio atte a favorire la crescita", comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016 "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio", convertito con modifiche in legge 160/2016, stabilisce che, "in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio

calcolo ai fini dell'art. 2 del DM 17/3/2020

spese personale (escluso irap) anno 2020	2.253.162,28
media entrate correnti anni 2018/2020	5.208.453,26
rapporto	43,26

entrate correnti

5.351.431,09	2018
5.212.552,01	2019
5.515.836,83	2020
16.079.819,93	
5.359.939,98	media
151.486,72	meno fcde 2020
5.208.453,26	differenza

che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti non virtuosi, per cui deve, entro il 2025, far rientrare tale rapporto nella soglia prevista per i comuni collocati nella c.d. fascia intermedia. Ed infine che a partire dal 2021 gli oneri per le assunzioni effettuate dal 14 ottobre 2020 con risorse eterofinanziate non vanno incluse nella spesa del personale e che i corrispondenti trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti, esclusioni che si applicano solamente per l'attuazione dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019;

Ritenuto che, la dotazione organica è uno strumento flessibile da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa al fine di dotare l'Ente della struttura più consona all'espletamento delle funzioni istituzionali e al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità;

Valutato che questo Ente intende applicare anche la norma prevista dal comma 15, art. 22 del D.Lgs. 75/2017, modificato con il d.l. nr.162 del 30.12.2019, convertito con legge 28 febbraio 2020, n. 8, che all'art.1-ter prevede che per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del D.Lgs. 165/2001;

Verificata la necessità di approvare, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, il programma triennale 2022/2024 del fabbisogno del personale, il piano occupazionale per gli anni 2022/2023 e nel rispetto del limite della spesa media di personale;

Ricordato ancora che l'art. 9 "Prospetto verifica pareggio di bilancio e norme sul pareggio di bilancio atte a favorire la crescita", comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016 "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio", convertito con modifiche in legge 160/2016, stabilisce che, "in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio

personale" per 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 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;

Ritenuto dover osservare pedissequamente quanto sopra stabilito ed indicato per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti, ove inserito lo stesso, adottando gli atti propedeutici al raggiungimento del predetto risultato, operando un piano di rientro subordinato alla minor spesa possibile per il personale in servizio e con l'obiettivo di rientrare nel range entro e non oltre il 2025 p.v.;

Preso atto di quanto sopra, in un'ottica di prudenziale accostamento all'obiettivo, per gli anni 2022-2023, il Comune farà riferimento al 30% del turn-over;

Dato atto, infine, che per raggiungere gli obiettivi sopra prefissati, specificatamente per la riduzione della spesa, è necessario incaricare l'Ufficio Risorse Umane dell'elaborazione dei provvedimenti idonei per raggiungere gli obiettivi de quo, e contestualmente con specifica indicazione alle PP.OO. di svolgere tutti i servizi d'istituto esclusivamente con il lavoro ordinario, anche su più turni e/o adottando sistemi flessibili previsti dal contratto decentrato integrativo e, se del caso, con gli istituti del FES, annualmente previsti;

Dato atto che con atto n.29 del 23/11/2022 il Sindaco ha decretato di non dare più corso, ai fini del reclutamento dell'Istruttore direttivo contabile, alla procedura prevista dall'art.110 del T.U.EE.LL.

Ritenuto che il Comune ha rispettato i presupposti, requisiti, condizioni e vincoli, sopra citati per poter procedere ad assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale

Tutto ciò premesso,

il revisore accerta che la proposta di deliberazione in oggetto rispetta le norme vigenti in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale nonché il rispetto dei limiti di cui all'art. 1 comma 557 quater della legge 27.12.2006 n. 296.

Palermo li, 22.12.2022

Il Revisore Unico

Dott. Bruno Vincenzo

Proposta di Deliberazione di Giunta Municipale n.112 del 22/12/2022

Ai sensi dell'art. 12 della legge regionale 30/2000 che testualmente recita: "Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla giunta ed al consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa e diminuzione di entrata, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile", i sottoscritti esprimono parere come di seguito:

Parere in ordine alla regolarità tecnica: Favorevole.

Li, 22/12/2022

LA RESPONSABILE DEL I SETTORE-AMM.VO

Dr.ssa Santa Maria Tracà



Tracà
.....

Parere in ordine alla regolarità contabile: Favorevole

IL RESPONSABILE DEL II SETTORE - FINANZIARIO

Dr. Filippo Ensabella

Li, 22/12/2022

Filippo Ensabella
.....

Il presente verbale dopo la lettura si sottoscrive

L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO

Dr. Carmelo Giancarlo Scravaglieri



IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Filippo Ensabella

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

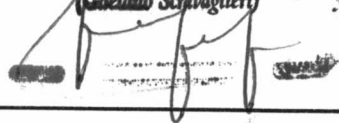
Il presente atto è stato pubblicato all'Albo pretorio on-line per consecutivi gg. 15 in data _____



responsabile della pubblicazione

IL MESSO NOTIFICATORE

(Carmelo Scravaglieri)



Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione diviene esecutiva in data odierna perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. n. 44/91.

Catenanuova, __/12/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dr. Filippo Ensabella.