



CITTÀ DI BIVONA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 46 del 12.04.2024

OGGETTO:	Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - provvisorio, ex Art. 6, D.L. n.80/2021, per il triennio 2024-2026 – SEZIONE 3 – RISORSE UMANE.
-----------------	--

L'anno duemilaventiquattro, il giorno dodici del mese di aprile alle ore 22.00 nella sala delle adunanze della Sede comunale si è riunita la Giunta convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. **Cinà Milko** nella qualità di **Sindaco** e sono rispettivamente presenti i seguenti Signori:

		Firma
CINÁ MILKO	Sindaco	f.to CINÁ MILKO
CUTRÓ SALVATORE	Vice-Sindaco	f.to CUTRÓ SALVATORE
BRUNO DANIELA	Assessore	assente
CANNELLA SALVATORE	Assessore	assente
STORNAIUOLO MARCO	Assessore	f.to STORNAIUOLO MARCO

Assenti gli Assessori: BRUNO DANIELA- CANNELLA SALVATORE

Partecipa il segretario Comunale Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

Dichiara legale la presente riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PREMESSO CHE:

- con delibera di Consiglio Comunale n.46, in data 07/11/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUPS) 2023-2025;
- con delibera di Consiglio Comunale n.47 in data 07/11/2031, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale ex art 243 bis del D.lgs n. 267/2000 e ss.mm.ii;
- che con delibera del Consiglio Comunale n. 51 del 21/11/2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2023/2025 (art.151, D.Lgs n. 267/2000 e art. 10 D.lgs n. 118/2011);
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 145 del 27/11/2023, esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2023/2025- Sezione del PIAO 2023-2025;

PRESO ATTO CHE l'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

- “1. 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 decreto legislativo 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 decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
2. Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:
- h) gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;
 - i) la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;
 - j) compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;
 - k) gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;
 - l) l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività, inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
 - m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
 - n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

VISTI inoltre:

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “5. *Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo*”;
- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: “6. *Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti*”;
- l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: “6-bis. *In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*”;
- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “7. *In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114*”;
- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: “8. *All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane*”.

PRESO ATTO CHE:

- il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”;
- il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

DATO ATTO CHE:

il Comune di Bivona, alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo

di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale;

- il Comune di Bivona alla data del 31/12/2023, conta una popolazione residente inferiore a 5.000 abitanti e pertanto rientra nella definizione di piccoli comuni di cui all'art. 1, c. 2, L. n. 158/2017;

CONSIDERATO CHE il Comune di Bivona ha provveduto ad approvare i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione, i quali, ai sensi dell'art. 6, c. 2, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, 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), sono assorbiti nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):

- Piano triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 31/01/2024;
- Piano delle azioni positive 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024;
- Piano Organizzativo del Lavoro Agile 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 31/03/2021 in corso di aggiornamento;
- Ricognizione eccedenze di personale anno 2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 39 del 2/04/2024;

CONSIDERATO, altresì, che il Comune di Bivona, stante le ridotte dimensioni dell'ente e considerato che la formazione è un servizio gestito in forma associata dall'Unione dei Comuni Platani-Quisquina-Magazzolo di cui il Comune fa parte, non adotta un piano triennale della Formazione del Personale in quanto lo stesso Piano di Formazione è inserito nel PTPCT per quanto attiene alla formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione;

PRESO ATTO CHE ai sensi dell'art. 169, c. 3, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il Comune di Bivona al 31.12.2022 ha meno di 5.000 abitanti, come definiti dall'art. 1, co. 2 della legge 6 ottobre 2017, n. 158 e pertanto si avvale della facoltà di non approvare il Piano esecutivo di Gestione (PEG), provvedendo alla rilevazione unitaria dei fatti gestionali secondo la struttura del piano dei conti di cui all'art. 157, comma 1-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

RILEVATO CHE il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 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, stabilisce:

- all'art. 1, c. 3, che "*Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.*";
- all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava "*Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.*", decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministrazione;
- all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Preso atto che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello

stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

Preso inoltre atto che il suddetto decreto dispone:

- all'art. 2, c. 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”*;
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1.”*
- all'art. 7, c. 1, che *“Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”*
- all'art. 8, c. 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;
- all'art. 8, c. 3, che *“In sede di prima applicazione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1, del presente decreto è differito di 120 giorni successivi a quello di approvazione del bilancio di previsione”*;
- all'art. 9, che *“Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”*
- all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

Considerato che:

- ai sensi dell'art. 6, cc. 1-4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il termine per l'approvazione del PIAO da parte delle pubbliche amministrazioni, è fissato al 31 gennaio di ogni anno, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- l'articolo 8, comma 2, del DM 132/2022 consente lo slittamento del termine per l'approvazione del PIAO: *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”*;
- per effetto dello slittamento del termine di approvazione del Bilancio di previsione 2024-2026 al 15-03-2024, con Decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2023, pubblicato in GURI n. 303 del 30 dicembre 2023, il termine per l'approvazione del PIAO è slittato a 30 giorni successivi;
- **il Comune di Bivona non ha ancora approvato il Bilancio di previsione 2024-2026, in corso di istruttoria e, pertanto, si rende necessario approvare il PIAO provvisorio limitatamente alla Sezione 3 Risorse umane – Piano del fabbisogno di personale triennio 2024-2026;**

SEZIONE 3 – RISORSE UMANE

RICHIAMATO IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 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, che attribuiscono alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche e, in particolare:

- l'art. 6, comma 4 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (aggiunto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 150 del 2009) il quale prevede che "il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti”;
- l'art. 91, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;*
- l'art. 89, comma 5, D.lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dismessi e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:
 1. *Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*
 2. *Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
 3. *Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e*
 4. *agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*
 5. *Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*
 6. *Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.;
- l'art. 22, c. 1, D.lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo;

RILEVATO, dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2. delle citate Linee di indirizzo, che la spesa potenziale massima per gli enti locali coincide con il tetto di spesa di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 Dicembre 2006, n.296, e che per la verifica del rispetto di tale tetto occorre effettuare una verifica dei vincoli finanziari, per ciascun anno del piano triennale, in modo tale che la spesa del personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà assunzionali annuali non sia superiore alla spesa potenziale massima e ciò al fine di salvaguardare gli equilibri di finanza pubblica e di bilancio;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto
2. periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
3. 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.
4. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
5. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

TENUTO CONTO CHE:

- l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;
- l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, al comma 4 chiarisce che le predette assunzioni possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016;

CONSIDERATO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

DATO ATTO, altresì, che dal 2018 i piani dei fabbisogni di personale delle Amministrazioni pubbliche vanno predisposti in coerenza con le Linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione del 8/5/2018, pubblicato in GURI - Serie Generale n. 173 del 27/7/2018, e che, pertanto, si procederà,

alla predisposizione del nuovo piano 2023/2025 secondo le regole previste dalle suddette Linee di indirizzo, che prevedono il superamento della dotazione organica, secondo quanto indicato nei paragrafi 2 e 2.1 del decreto in parola;

PRECISATO CHE dall'anno 2019 l'obbligo di attestazione del rispetto del saldo di finanza pubblica - pareggio di bilancio per l'anno precedente è venuto meno, ai sensi dell'articolo 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018 (legge di bilancio 2019), che ha abolito per Regioni a statuto speciale, Province autonome, Città metropolitane, Province e Comuni, l'obbligo del pareggio di bilancio previsto in attuazione della legge 243/2012, facendo venire meno, di conseguenza, dal 2019, anche l'apparato sanzionatorio. In particolare i commi 820 e 821 dell'art. 1 hanno previsto che: “820. *A decorrere dall'anno 2019, in attuazione delle sentenze della Corte costituzionale n. 247 del 29 Novembre 2017 e n. 101 del 17 maggio 2018, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni utilizzano il risultato di amministrazione e il fondo pluriennale vincolato di entrata e di spesa nel rispetto delle disposizioni previste dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118. 821. Gli enti di cui al comma 819 si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. L'informazione di cui al periodo precedente è desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118*”;

PRESO ATTO DI QUANTO SEGUE IN MERITO AL CALCOLO DELLA CAPACITÀ ASSUNZIONALE:

- la L. n. 58/2019, di conversione del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, in particolare all'art. 33, comma 2 ha introdotto una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali, prevedendo che: “2. *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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti di 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...*”, rinviando però a successivi decreti attuativi l'entrata in vigore;
- il D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, che ha dato attuazione alla L. 58/2019, con decorrenza 20 aprile 2020, permettendo di determinare una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa stessa, disciplina i seguenti ambiti:
 - specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
 - individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
 - determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.
- ai fini della determinazione della capacità assunzionale, occorre calcolare il rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto della gestione approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e che in base al suddetto rapporto i Comuni vengono ricondotti ad una delle seguenti tre fattispecie:
 1. Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato (art. 4, c.2 del D.P.C.M.)
 2. Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate;
 3. Comuni con moderata incidenza della spesa di personale;

RITENUTO di considerare, alla data attuale, l'ultimo rendiconto approvato, e quindi quello dell'esercizio finanziario 2022, anche in virtù di quanto stabilito dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Lombardia 74/2020, secondo cui il momento rilevante per l'applicazione della nuova normativa per il calcolo della capacità assunzionale è la necessità di assunzione, e che quindi l'ultimo rendiconto approvato sia quello presente al momento dell'assunzione;

RILEVATO che il Comune di Bivona appartiene ai Comuni della fascia d), ovvero quelli tra 3.000 e 4.999 abitanti e, pertanto, ai sensi dell'art. 4 del D. M. 21.03.2020 il valore soglia cui occorre sottostare è pari al 27,20%;

VISTO l'art. 6 del D.M. 17 Marzo 2020 che individua nella Tabella 3 i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale, diversificati in base alla fascia demografica del comune, che per il Comune di Bivona è fissata al 31,20%;

DATO ATTO, pertanto, che, sulla base dei dati relativi alle risultanze dell'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2022), il Comune di Bivona dall'anno 2024, in termini previsionali, si colloca all'interno della classe di Comuni di cui al superiore punto 1, ovvero sia tra i Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti;

VISTA CHE:

- la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, relativa all'anno 2024 è pari ad € 1.145.280,39 (**ALLEGATO A** – dati da bilancio 2023-2025);
- la media delle entrate correnti relativa al triennio 2022/2024 al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato per l'Esercizio Finanziario 2024, è pari ad € 5.325.516,04;
- il rapporto tra “spesa del personale” ed “entrate correnti” è pari al 21,51%;

PRESO ATTO CHE il rapporto presunto tra spesa di personale ed entrate correnti nell'anno 2024 è pari al 21,51% al di sotto del valore soglia del rapporto previsto dal D.M. 17.03.2020 e, secondo la evoluzione previsionale, negli anni 2025-2026, il Comune conseguirà valori inferiori con un trend di costante diminuzione del rapporto, in perfetta linea con la normativa vigente (Allegato 1);

TENUTO CONTO CHE le assunzioni programmate nel triennio determineranno, a regime, i maggiori costi effettivi che, verranno di fatto neutralizzati dalla riduzione della spesa per cessazioni, come si evince dall'allegato Sezione 3 del PIAO;

PRESO ATTO:

- che la spesa teorica della Dotazione Organica rideterminata in n. 38 posti per €. 880.982,70 (Allegato A), è inferiore rispetto alla spesa teorica della dotazione organica vigente, approvata con deliberazione G.C. n. 172/2018, comprendente n. 53 posti per una spesa teorica complessiva di €. 1.360.068,76 (Allegato 2);
- che nell'anno 2024 si registrerà una minore spesa per n. 4 cessazioni pari a €.111.653,76;
- che la spesa del personale calcolata ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. nell'anno 2024, in termini di previsione sulla base del Bilancio 2023-2025 è pari a €.723.863,37;
- che la spesa del personale calcolata ai sensi del D.M. 17.03.2020 nell'anno 2024, in termini di previsione sulla base del Bilancio 2023-2025 è pari a €.1.145.280,39;

Richiamata la vigente normativa e le disposizioni contrattuali in materia di progressioni verticali, comprese le progressioni in deroga:

- art. 52 co. 1 bis del d.lgs. n. 165 del 2001;
- art. 13, comma 6 e 8, del CCNL del 16.11.2022;
- l'orientamento applicativo condiviso tra Aran - Dipartimento Funzione pubblica - Dipartimento Ragioneria generale dello Stato (CFL 207) viene chiarito che il “costo” della progressione tra aree con la procedura transitoria prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022, da imputare allo 0,55% M.S. 2018, è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione (ricalcolata su base annua per 12 mensilità) e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza(orientamento CFL 207);
- Preso atto che le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltretutto dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali;
- se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL “in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”, non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno (orientamento CFL 209);
- le risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D.lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55%, ammontano ad € 4.421,34;

PRESO ATTO CHE la Corte dei conti, sez. di controllo per la Sicilia, con il recente parere 133/2023, pur ritenendo

inammissibile oggettivamente la richiesta di parere che aveva ricevuto sull'applicazione delle disposizioni contrattuali sulle progressioni verticali in deroga, ha fornito un ulteriore aiuto. Si legge espressamente nel parere "Il Collegio richiama sul punto la costante giurisprudenza della Corte (cfr. Deliberazione Sez. riunite n. 56 del 2 novembre 2011), in base alla quale <<in sede consultiva e di nomofilachia, le Sezioni della Corte dei conti non possono rendere parere sull'interpretazione e sul contenuto della norma del contratto collettivo nazionale di lavoro (...) poiché, come più volte specificato, l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il legislatore ha attribuito all'ARAN>> (in senso adesivo cfr. anche, Corte conti, Sezione regionale controllo Piemonte n.158/2015/PAR, Sezione regionale controllo Lombardia n. 271/2015/PAR e n. 95/2020/PAR, Sezione di controllo per la Regione Siciliana, delibere nn. 121/2021/PAR, 184/2022/PAR e n. 3/2023/PAR). E per di più, nel caso in esame, laddove la richiesta di parere riguarda l'istituto delle "progressioni verticali" del personale, disciplinato dalle disposizioni contrattuali richiamate dall'Ente stesso (art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019-2021), si rimanderebbe a questa Sezione di pronunciarsi su una questione già oggetto di orientamenti interpretativi resi dall'ARAN, uno dei quali riportato espressamente nella stessa nota della Città metropolitana di Palermo. Il Collegio richiama quanto già espresso in recenti pronunce di questa stessa Sezione, laddove, nell'evidenziare che l'art. 46 del d.lgs. n. 165/2001 assegna all'ARAN, nella qualità di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni, compiti di assistenza delle amministrazioni pubbliche "ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi" a livello nazionale (come ricordato anche dalla giurisprudenza contabile della Sezione delle Autonomie, del. n. 5/SEZAUT/2019/QMIG), si è argomentato circa l'esistenza di competenze specifiche da parte di tale organo sulla materia in esame, affermando l'impossibilità di stimolare l'espressione di un parere sugli orientamenti espressi dall'A.R.A.N. (deliberazione n. 132/2020/PAR; deliberazione n. 38/2020/PAR)";

DATO ATTO CHE l'Ente risulta avere già adempiuto a quasi tutti gli obblighi e prescrizioni previsti come condizioni necessarie per assumere. In particolare:

- presso il MEF è attiva la Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti e che alla data odierna non vi sono richieste di certificazione dei crediti, di cui al decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di attuazione dell'art. 9, comma 3-bis, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 e successive modificazioni, scadute oltre i termini previsti dalla normativa vigente";
- in relazione alle quote d'obbligo previste dalle norme sul collocamento obbligatorio di cui alla L. 12/03/1999 n. 68, l'Ente è in posizione regolare per le categorie protette;
- per eventuali assunzioni a t.d., al netto di quelle in deroga, risulta rispettato il limite dell'art. 9 c. 28 DL 78/2010, ex art. 16 c. 1 quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, tenuto conto della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009;

PRESO ATTO CHE trattandosi di strumento di programmazione non sussistono situazioni anche potenziali di conflitto di interesse;

RITENUTO necessario approvare la dotazione organica rimodulata (allegato A) e il Piano del fabbisogno di personale del triennio 2024-2026, quale sezione 3 del PIAO provvisorio 2024-2026, come da allegato A;

PRESO ATTO CHE nell'anno 2024 non si registrano eccedenze di personale;

DATO ATTO CHE la materia di cui alla presente è soggetta all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.lgs. 165/2001 e che con nota prot. n. 2790 del 12/04/2024 è stata data l'informazione alle OO.SS. e alla RSU;

VISTO il parere rilasciato dall'organo di revisione economico-finanziaria con cui ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio, giusta verbale del 12/04/2024 acquisito in pari data al protocollo del Comune al n. 2789;

Visti:

- l'OREELL vigente nella Regione Siciliana;
- il TUEELL – Parte II – Ordinamento finanziario e contabile degli enti locali, applicabile nella Regione Siciliana in virtù della riserva di legge statale e del rinvio operato dall'art. 55 della L. n. 142/1990, nel testo recepito dalla L.R. n. 48/1991 e ss.mm.ii.;
- la L.R. n. 7/1992 e ss.mm.ii.;
- la L.R. n. 30/2000 e ss.mm.ii.;
- lo Statuto Comunale, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 8 del 7/03/2005 e ss.mm.ii.;

- il Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 30/04/2002 e s.mm.ii.;
- il Regolamento comunale di contabilità armonizzata, approvato con deliberazione del Consiglio comunale n. 21 del 21/04/2018 e ss.mm.ii. (per le proposte di deliberazione che comportano riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente);

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. DI APPROVARE, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della L.R. n. 7/2019, le motivazioni di fatto e di diritto di cui alla parte introduttiva della presente che qui si intendono integralmente riportate e trascritte;

2. DI APPROVARE, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO provvisorio 2024-2026 – Sezione 3 Risorse Umane, che allegato alla presente deliberazione con la lettera A) ne costituisce parte integrante e sostanziale (Allegato A);

3. DI RIMODULARE la dotazione organica, rideterminata in n. 38 posti per un costo teorico di €. 880.982,70 (Allegato A), dando atto che lo stesso è inferiore rispetto alla spesa teorica della dotazione organica vigente, approvata con deliberazione G.C. n. 172/2018, comprendente n. 53 posti per una spesa teorica complessiva di €. 1.360.068,76 (Allegato 2);

4. DI DARE ATTO che dalla ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della Legge 183/2011, questo Ente non ha rilevato per l'anno 2024 personale in soprannumero, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria (deliberazione G.C. n. 39/2024)

5. DI DARE ATTO che sono stati previsti in Dotazione Organica i posti per le assunzioni etero finanziate:

- n. 1 posto Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Ingegnere (priorità 1);
- n. 1 posto Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Avvocato (priorità 2);
- n. 1 posto Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Specialista informatico (priorità 3);

a valere sull'avviso pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche di Coesione Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) priorità 1, azione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari (agli enti locali sono destinati n. 1.674 posti). Se il Comune di Bivona sarà individuato con successivo DPCM destinatario del finanziamento si provvederà alla modifica del Piano dei fabbisogni;

6. DI PRECISARE CHE le somme per assunzioni etero finanziate rivenienti da finanziamenti esterni al bilancio si pongono, per espressa previsione legislativa, al di fuori ed in deroga alla vigente normativa assunzionale e non concorrono nella determinazione degli spazi assunzionali di cui all'artt. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (Corte dei Conti Sezione Regionale di controllo per la Lombardia nella Deliberazione 65/Par/2021 del 21 aprile 2021);

7. DI DARE ATTO CHE l'Amministrazione Comunale si riserva di integrare/modificare il presente piano con ulteriori assunzioni a tempo determinato di personale tecnico, ai sensi dell'art. 31 bis, comma 1, del Decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, per l'attuazione del P.N.R.R., nel rispetto delle condizioni richieste per assumere, nonché con tutte le eventuali assunzioni eterofinanziate che dovessero rendersi possibili in relazione a finanziamenti destinati al Comune di Bivona;

8. DI PRENDERE ATTO CHE l'art. 1-quinquies del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli enti possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016;

9. DI PRECISARE che l'ente ha approvato con deliberazione CC n. 47 del 7/11/2023 il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243-bis del TUEL e, pertanto, le assunzioni e/o le modifiche/approvazioni della dotazione organica

risultano condizionate alla previa autorizzazione della competente Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL);

10. DI DARE ATTO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista per l'anno 2024 incluse le previsioni di assunzioni risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013 pari a €. 1.946.103,29;

11. DI RILEVARE che le assunzioni a tempo determinato rispettano il limite previsto dall'art. 9 c. 28 DL 78/2010, ex art. 16 c. 1 quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, tenendo conto della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 3. la spesa sostenuta dal Comune nell'anno 2009 per le assunzioni flessibili, ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è pari € 147.721,85;

12. DI TRASMETTERE la deliberazione, entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del d.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

13. Di dare mandato al Segretario Comunale/Dirigente del Dipartimento 1 - Affari Generali e Legali, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente" nelle seguenti sottosezioni:

- sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali";
 - sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica";
 - sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance";
 - sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione" e "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati",
- ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

14. Di dare mandato al Dirigente del Dipartimento 3 di dare attuazione al PIAO - provvisorio 2024-2026 – Sezione 3 Risorse Umane e di pubblicarlo sul portale PIAO del 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;

15. Di dichiarare la deliberazione conseguente all'adozione della presente proposta immediatamente esecutiva stante l'urgenza di trasmettere gli atti alla COSFEL.

Bivona, 11 aprile 2024

Il Segretario Comunale
f.to Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

Il Sindaco
f.to Milko Cinà

Oggetto: **Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - provvisorio, ex Art. 6, D.L. n. 80/2021, per il triennio 2024-2026 – SEZIONE 3 – RISORSE UMANE.**

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA
(Art. 53, Legge n° 142/90, recepita dalla L.R. n° 48/91 ss.mm.ii.)

X VISTO: si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità, alla regolarità e correttezza dell'atto e dell'azione amministrativa

VISTO: si esprime parere contrario per le motivazioni allegate

Data, 11/04/2024

Il Dirigente del Dipartimento
f.to dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE

(Art. 53, Legge n° 142/90, recepita dalla L.R. n° 48/91 ss.mm.ii.)

X VISTO: si esprime parere favorevole prenotazione impegno n.

VISTO: si esprime parere contrario per le motivazioni allegate

Parere non dovuto poiché l'atto non comporta oneri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente

Data, 11/04/2024

Il Dirigente del Dipartimento
f.to dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso nei termini di Legge;

Visto l'O.R.EE.LL. ed il Regolamento di esecuzione.

Ritenuta la competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 15 L.R. n. 44/1991 e ss.mm.ii.;

ad unanimità di voti espressi in forma di legge;

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta di deliberazione avente ad oggetto "Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ex Art. 6, D.L. n. 80/2021, per il triennio 2022-2024".

Con votazione separata ed unanime, dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91.

Il Presidente alle ore 22.15 dichiara chiusa la seduta.

La presente deliberazione viene letta approvata e sottoscritta.

IL PRESIDENTE
f.to Milko Cinà

L'ASSESSORE ANZIANO
f.to Salvatore Cutrò

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo comunale dal _____ al _____
col n° _____ del Reg. di pubblicazione

IL MESSO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del messo, che la presente deliberazione è stata affissa in copia integrale Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____ ai sensi dell'art. 11 della L.R. 3/12/1991, n. 44.

IL SEGRETARIO COMUNALE

DIVENUTA ESECUTIVA IL _____

a) Divenuta esecutiva per decorrenza termini ai sensi dell'art. 12, comma 1 della L.R.03/12/1991 n. 44.

~~b)~~ Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L.R.3/12/1991, n. 44.

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

E' in corso un processo di riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente:

- con la deliberazione di G.C. n. 89 del 29.06.2020, e successive modifiche ed integrazioni, si è provveduto ad una rimodulazione dell'assetto organizzativo dell'ente al fine di renderlo più rispondente ad esigenze di semplificazione e a criteri di omogeneità funzionale e più adeguato rispetto alla realizzazione degli obiettivi dell'amministrazione e, in particolare:

è stata rimodulata la struttura organizzativa, tramite la scissione in due distinti Dipartimenti del Dipartimento Affari Generali, che comprendeva anche i servizi alla persona, compresa la gestione del Distretto Socio-Sanitario di cui il Comune di Bivona è capofila, i servizi culturali e del tempo libero e lo sviluppo del territorio:

1. Dipartimento 1 Affari Generali e Contenzioso;
2. Dipartimento 2 Servizi alla Persona e Politiche per lo Sviluppo Territoriale

al fine di determinare meglio le competenze e l'autonomia di ciascuna struttura organizzativa e consentire una gestione più agevole e specifica.

- con la deliberazione di G.C. 23 del 15/02/2021 è stata parzialmente modificata la struttura organizzativa approvata con la citata deliberazione n. 89 del 29.06.2020, tramite:

- o l'articolazione della struttura organizzativa su due livelli di responsabilità: Dipartimento e Servizio, stante che l'articolazione su tre livelli – Dipartimento, Settore e Servizio – non è consona alle effettive esigenze dell'Ente e non rispecchia l'attuale dotazione organica, ridotta sensibilmente a causa di numerosi pensionamenti;
- o l'individuazione, all'interno dei Dipartimenti, dei Servizi quali strutture organizzative in cui è suddiviso il dipartimento, composto da una o più unità operative (ufficio), finalizzato alla realizzazione di obiettivi e prestazioni destinate ad una specifica funzione ovvero ad uno specifico segmento di utenza interna o esterna all'ente, affidato alla responsabilità di un dipendente inquadrato in Cat. C o superiore se presente in organico o assunto con rapporto di lavoro flessibile o, in mancanza di personale, attribuito al Responsabile di Dipartimento incaricato di Posizione Organizzativa;

Attuale struttura organizzativa:

La nuova struttura organizzativa è come di seguito articolata:

DIPARTIMENTO 1
Affari Generali e Legali

SERVIZIO I	Segreteria generale, contratti, affari legali e ufficio contenzioso, URP
SERVIZIO II	Demografici (Anagrafe e Stato Civile)
SERVIZIO III	Elettorale
SERVIZIO IV	Polizia Municipale

DIPARTIMENTO 2
Servizi alla Persona e Politiche per lo Sviluppo Territoriale

SERVIZIO I	Cultura – Biblioteca - Istruzione - Turismo – Eventi - Politiche giovanili
SERVIZIO II	Politiche per la promozione e lo sviluppo territoriale - Area Interna Sicani
SERVIZIO III	Politiche Sociali e Distretto Socio Sanitario D2

DIPARTIMENTO 3 Servizi Economico - Finanziari, Personale ed Entrate	
SERVIZIO I	Bilancio e programmazione
SERVIZIO II	Gestione giuridico-economica del personale
SERVIZIO III	Entrate comunali – Tributi – SUAP – Commercio
DIPARTIMENTO 4 Servizi Tecnici	
SERVIZIO I	Lavori Pubblici e SIC
SERVIZIO II	Manutenzioni, Patrimonio, Sicurezza sul lavoro
DIPARTIMENTO 5 Gestione del Territorio	
SERVIZIO I	Urbanistica – Edilizia e sanatoria – SUE (Sportello unico Edilizia)
SERVIZIO II	Gestione e tutela del territorio: verde pubblico – Servizio Idrico – Servizio rifiuti e Protezione Civile
<p><u>Uffici posti in posizione di autonomia:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - <u>Servizio Polizia Municipale</u>, posto in posizione di autonomia operativa, all'interno del Dipartimento Affari Generali e Legali, sotto il coordinamento organizzativo del comandante e alle dipendenze funzionali del Sindaco - <u>Segreteria del Sindaco</u>, Ufficio di staff del Sindaco, cui è assegnato personale della dotazione organica e/o altro personale nel rispetto delle previsioni di legge e delle disponibilità finanziarie del Comune; - <u>Struttura di supporto al Segretario Comunale</u> quale Responsabile della prevenzione della Corruzione e Trasparenza e per i Controlli Interni, cui sono assegnati in via non esclusiva dipendenti prioritariamente del Settore 1 e, in subordine, di altri settori. 	

ORGANIGRAMMA																													
Dipartimento 1 Affari Generali e Legali: Segretario Comunale Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro																													
<p>Personale assegnato:</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;">N.</td> <td style="width: 20%;">AREA</td> <td style="width: 5%;">–</td> <td style="width: 70%;">Profilo professionale</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Istruttori</td> <td></td> <td>Istruttore Amministrativo</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>Operatori Esperti</td> <td></td> <td>Centralinista N.V.</td> </tr> <tr> <td>3</td> <td>Operatori</td> <td></td> <td>Operatore</td> </tr> </table> <p>Personale ASU n. 3</p> <p>Polizia Municipale</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 5%;">N.</td> <td style="width: 20%;">AREA</td> <td style="width: 5%;">–</td> <td style="width: 70%;">Profilo professionale</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Istruttori</td> <td></td> <td>Ispettore Polizia Municipale</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>Istruttori</td> <td></td> <td>Agente P.M.</td> </tr> </table>		N.	AREA	–	Profilo professionale	3	Istruttori		Istruttore Amministrativo	1	Operatori Esperti		Centralinista N.V.	3	Operatori		Operatore	N.	AREA	–	Profilo professionale	2	Istruttori		Ispettore Polizia Municipale	2	Istruttori		Agente P.M.
N.	AREA	–	Profilo professionale																										
3	Istruttori		Istruttore Amministrativo																										
1	Operatori Esperti		Centralinista N.V.																										
3	Operatori		Operatore																										
N.	AREA	–	Profilo professionale																										
2	Istruttori		Ispettore Polizia Municipale																										
2	Istruttori		Agente P.M.																										

1 Operatori Ausiliare del Traffico
Dipartimento 2 Servizi alla Persona e Politiche per lo Sviluppo Territoriale: Dr.ssa Carmela La Mela Veca
Personale assegnato: N. AREA – Profilo professionale 1 Funzionari -E.Q. Assistente Sociale 3 Istruttori Istruttore Amministrativo 1 Operatori Operatore Personale ASU n. 4
Dipartimento 3 Servizi Economico - Finanziari, Personale ed Entrate: Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro
Personale assegnato: N. AREA – Profilo professionale 3 Istruttori Istruttore Amministrativo Personale ASU n. 2
Dipartimento 4 Servizi Tecnici: Geom. Giacomo Marretta
Personale assegnato: N. AREA – Profilo professionale 2 Istruttori Istruttore Tecnico 4 Operatori Operatori interni/esterni
Dipartimento 5 Gestione del Territorio: Geom. Giacomo Marretta
Personale assegnato: N. AREA – Profilo professionale 1 Operatore Esperto Autista 2 Operatori Operatori esterni Personale ASU: N 3

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Il POLA 2024-2026 è in corso di aggiornamento.

Si rinvia, pertanto, in fase transitoria, al contenuto del precedente POLA 2021-2023, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 31/03/2021 e confermato nel PIAO 2023-2025 approvato con deliberazione G.C. n. 146 del 27/11/2023.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

La dotazione organica effettiva del Comune si è ridotta notevolmente negli ultimi anni a causa delle numerose cessazioni.

Si riporta di seguito il dato delle cessazioni nell'ultimo quinquennio:

- n. 8 unità nell'anno 2019, di cui n. 1 Cat. D, n. 4 Cat. C, n. 1 Cat. B e n. 2 Cat. A;
- n. 2 unità nell'anno 2020, di cui n. 1 Cat. D e n. 1 Cat. C;
- n. 2 unità nell'anno 2021, entrambe Cat. B e n. 1 lavoratore ASU;
- n. 2 unità nell'anno 2022, entrambe in Cat. A;
- n. 3 unità dell'anno 2023, di cui n. 1 B e n. 2 A, oltre n. 1 Lavoratore ASU.

A fronte delle molteplici cessazioni dal servizio non si è proceduto a nuove assunzioni, causa le limitazioni di legge e l'elevata incidenza della spesa del personale sulle entrate correnti, fatte salve n. 19 stabilizzazioni di lavoratori precari, assunti a tempo indeterminato e part-time a 24 ore settimanali, di cui n. 11 Cat. C e n. 8 Cat. A.

Si riporta nella tabella che segue la consistenza della Dotazione Organica effettiva al 31.12.2023 comprensiva del costo delle assunzioni programmate nel triennio 2024-2026.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2023:

AREA .	Posti coperti alla data del 31-12-2023		Posti da coprire per effetto del presente piano 2024-2026		TOTALE	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT		
Dirigenza	0	0	0	0		€ 0
Funzionari – EQ (ex D)	1		3	3**	7	€ 181.297,76
ISTRUTTORI (ex C)	4	11*			15	€ 355.059,62
OPERATORI ESPERTI (EX B -B3)	2			3***	5	€ 111.500,35
OPERATORI (ex A)	3	8*			11	€ 233.124,97
TOTALE	10	19	3	6	38	€ 880.982,70

*a 24 ore settimanali;

**di cui n. 2 a 18 ore settimanali e n. 1 a 12 ore settimanali;

***a 24 ore settimanali per progressione verticale.

Nell'anno 2024 si registrerà una minore spesa per n. 4 cessazioni pari a €111.653,76. Inoltre si rileva che nel costo complessivo della dotazione organica teorica i posti relativi alle progressioni verticali programmate sono calcolati per intero in aggiunta ai costi di n. 5 unità in servizio nell'area immediatamente inferiore.

SUDDIVISIONE DEL PERSONALE IN BASE AI PROFILI PROFESSIONALI:

Area	Analisi dei profili professionali in servizio
Dir	Ente privo di dirigenza
Area dei Funzionari e della E.Q.	E' in servizio n. 1 unità inquadrata nell'Area dei Funzionari, nel profilo di Assistente Sociale.
Area degli Istruttori	Sono in servizio: - n. 4 unità a 36 ore settimanali, di cui n. 2 nel profilo di Agente P.M. e n. 2 nel profilo di Istruttore Tecnico-geometra; - n. 11 unità P.T. a 24 ore settimanali, di cui: n. 9 istruttore amministrativo e n. 2 agenti P.M..
Area degli Operatori Esperti	Sono in servizio n. 2 unità a 36 ore settimanali, di cui n. 1 autista e n. 1 centralinista non vedente.
Area degli Operatori	Sono in servizio: - n. 3 operatori a 36 ore settimanali; - n. 8 PT a 24 ore settimanali.

3.3.1 bis RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

AREA	Profilo Professionale	Posti coperti alla data del 31-12-2023		Posti da coprire per effetto del presente piano 2024-2026		TOTALE	Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
		FT	PT	FT	PT		
Funzionari – EQ (ex D)	Assistente Sociale	1	0	0	0	1	€ 181.297,76
	Istruttore direttivo amministrativo	0	0	2	1 <i>18 ore sett.</i>	3	
	Istruttore direttivo tecnico	0	0	1	1 <i>18 ore sett.</i>	2	
	Istruttore direttivo contabile	0	0	0	1 <i>12 ore sett.</i>	1	
TOTALE						7	
ISTRUTTORI (ex C)	Istruttore Amministrativo	0	9 <i>24 ore sett.</i>	0	0	9	€ 355.059,62
	Istruttore tecnico	2	0	0	0	2	
	Istruttore contabile	0	0	0	0	0	
	Agente di P.M.	2	2 <i>24 ore sett.</i>	0	0	4	
TOTALE						15	

COMUNE DI BIVONA (AGRIGENTO)
PIAO 2024-2026 – SEZIONE 3

OPERATORI ESPERTI (EX B -B3)	Centralinista	1	0	0	0	1	€ 111.500,35
	Autista	1	0	0	0	1	
	Esecutore amministrativo	0	0	0	1 24 ore sett.	1	
	Esecutore tecnico	0	0	0	1 24 ore sett.	1	
	Messo notificatore	0	0	0	1 24 ore sett.	1	
TOTALE						5	
OPERATORI (ex A)	Operatore generico/ausiliario	3	8 24 ore sett.	0	0	11	€ 233.124,97
TOTALE						11	
TOTALE		10	19	3	6	38	€ 880.982,70

ASSUNZIONI ETEROFINANZIATE

Ingegnere (36h) - Assunzione eterofinanziata a valere sull'avviso pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dip. Politiche di Coesione Programma Nazionale Assistenza Tecnica CapCoe 2021-2027 priorità 1, azione 1.1.2	FT	TI	Area Funzionari – EQ D	+1	33.993,33
Avvocato (36h) - Assunzione eterofinanziata a valere sull'avviso pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dip. Politiche di Coesione Programma Nazionale Assistenza Tecnica CapCoe 2021-2027 priorità 1, azione 1.1.2	FT	TI	Area Funzionari – EQ D	+1	33.993,33
Specialista informatico (36h) - Assunzione eterofinanziata a valere sull'avviso pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dip. Politiche di Coesione Programma Nazionale Assistenza Tecnica CapCoe 2021-2027 priorità 1, azione 1.1.2	FT	TI	Area Funzionari – EQ D	+1	33.993,33

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Per fare fronte alla grave carenza di organico, con deliberazione della Giunta Comunale n.88/2023, come modificata con deliberazione G.C. n. 9 del 30/01/2024, sono state programmate le assunzioni per il triennio 2023-2025, al fine di potenziare gli uffici maggiormente carenti e, soprattutto, al fine di avvalersi di professionalità elevate e figure infungibili e/o essenziali quali i Funzionari dell'Area Amministrativa, Contabile e Tecnica. E' stata rimodulata la dotazione organica, sia per soddisfare nuove e mutate esigenze rispetto al passato sia per prevedere nella dotazione organica i posti di funzionario che potranno essere coperti con il Fondo Nazionale di Assistenza Tecnica capacità per la Coesione (PN- CapCoe - assunzioni etero-finanziate).

In data 30 gennaio 2024 in sede di Conferenza dei servizi interna è stata effettuata la ricognizione del fabbisogno di personale, dal quale è emerso che:

1. Nell'anno 2023 non è stata effettuata alcuna assunzione programmata (secondo l'allegato D alla deliberazione G.C. n. 88/2023), in assenza della autorizzazione della COSFEL e si sono registrate n. 3 cessazioni dal servizio per pensionamento;
2. Nell'anno 2024 sono state segnalate le carenze di personale relative a specifici profili professionali e sono state individuate le possibili modalità di assunzione:

ANNO 2024					
N° unità	Cat.	Area	Modalità contrattuali	Profilo professionale	Modalità copertura
1	D	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo determinato part time a 18	Istruttore direttivo amministrativo	Convenzione ex art. 1, comma 557 L. n. 311/2004
1	D	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo determinato part time a 12	Istruttore direttivo contabile	Convenzione ex art. 1, comma 557 L. n. 311/2004
1	D	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo amministrativo	Assunzioni tramite progressioni verticali riservate agli interni (art. 52, c. 1 bis, del d.lgs. 165/2001)
1	D	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato full -time	Istruttore direttivo amministrativo	Accesso dall'esterno – utilizzo graduatorie altri enti
1	D	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato part-time 18 ore	Istruttore direttivo tecnico	Concorso pubblico con accesso dall'esterno o incarico art. 110 Tuel
1	D	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo tecnico	Assunzioni tramite progressioni verticali da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021
1	B	Operatori esperti	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Messo notificatore	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021
1	B	Operatori esperti	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Esecutore Tecnico	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021
1	B	Operatori esperti	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Esecutore Amministrativo	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da

					6 a 8 del CCNL 2019/2021
ANNO 2025 – ANNO 2026					
//	//		//	////	/////
<p>ASSUNZIONE ETERO FINANZIATE</p> <p>n. 1 posto Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Ingegnere (priorità 1); n. 1 posto Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Avvocato (priorità 2); n. 1 posto Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Specialista informatico (priorità 3);</p>					

Il presente aggiornamento del **Piano delle assunzioni per il triennio 2024-2026**, per le motivazioni sopra esposte, si limita a riproporre le assunzioni già programmate nell'anno 2023 e alle quali non si è dato seguito, come integrate con la deliberazione G.C. n. 9/2024, comprese le assunzioni etero-finanziate.

Il presente Piano del fabbisogno 2024-2026 è strettamente connesso e finalizzato al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- obiettivi programmatici di governo;
- obiettivi di performance che l'Ente intende perseguire (Piano della Performance 2023-2025 e redigendo Piano della Performance 2024-2026);
- obiettivi di risanamento di cui alle misure programmate nel Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale, approvato dal Consiglio comunale con deliberazione n. 47 del 7-11-2023;
- realizzazione dei progetti finanziati a valere sui fondi del PNRR.

In ultima istanza le assunzioni programmate mirano al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

E' stata effettuata una attenta valutazione sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni/pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate ad alcuni parametri:
 - a) alla digitalizzazione dei processi;
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni e gestioni associate;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa	Incidenza sulla media entrate correnti (2022-2024) al netto del FCDE	NOTE
2024	21,51%	Nell'anno 2024, in conseguenza di n. 4 pensionamenti programmati (di cui n. 1 già registrato in data 1/03/2024), il rapporto tra la spesa del personale e le entrate dei primi 3 titoli (che aumentano), si riduce al di sotto del valore soglia per fascia demografica.
2025	16,64%	In termini previsionali e, comunque, in assenza di rendiconto 2023 e di bilancio 2024-2026, in corso di istruttoria, l'incidenza si riduce ulteriormente dall'anno 2025.
2026	14,97%	In termini previsionali e, comunque, in assenza di rendiconto 2023 e di bilancio 2024-2026, in corso di istruttoria,

		l'incidenza si riduce ulteriormente dall'anno 2026.
--	--	---

I dati sono tratti dal preconsuntivo 2023 e, pertanto, non hanno il carattere della certezza. Si allega prospetto di calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2024-2026 (Allegato n. 1)

Le cessazioni programmate nel triennio di riferimento sono concentrate nell'anno 2024 e hanno consentito il miglioramento dell'incidenza della spesa del personale sulle entrate sin dall'anno in corso. Si riportano i dati:

Stima del trend delle cessazioni	Numero di pensionamenti programmati
2024	4
2025	
2026	2

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse
Non si prevedono particolari misure.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno
<p>Premessa Si illustrano di seguito le strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - soluzioni interne all'amministrazione; - mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti; - meccanismi di progressione di carriera interni; - riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento); - <i>job enlargement</i> attraverso la riscrittura dei profili professionali; - soluzioni esterne all'amministrazione; - mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni); - ricorso a forme flessibili di lavoro; - concorsi; - stabilizzazioni.

SOLUZIONI INTERNE ALL'AMMINISTRAZIONE	NUMERO	NOTE
Mobilità interna tra settori/aree/dipartimenti		La flessibilità nella gestione delle risorse umane consentirà di tamponare alcune esigenze ricorrendo alla mobilità interdipartimentale.
Meccanismi di progressione di carriera interni		
2024	n. 5	Sono programmate n. 5 progressioni di cui: n. 2 da Istruttori a Funzionari; n. 3 da Operatori a Operatori Esperti.
2025		
2026		
Riqualificazione funzionale (tramite formazione e/o percorsi di affiancamento)		
2024		
2025		
2026		
Job enlargement attraverso la riscrittura dei profili professionali		

COMUNE DI BIVONA (AGRIGENTO)
PIAO 2024-2026 – SEZIONE 3

2024		
2025		
2026		
SOLUZIONI ESTERNE ALL'AMMINISTRAZIONE		
Mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni)		
2024		
2025		
2026		
Ricorso a forme flessibili di lavoro		
2024	n. 3	Nell'anno 2024 sono programmate n. 3 assunzioni a tempo determinato: n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo a 18 ore, ex comma 557 L. n. 311/2006; n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile a 12 ore, ex comma 557 L. n. 311/2006; n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico a 18 ore, ex Art. 110 TUEL;
2025		
2026		
Concorsi/utilizzo graduatoria di altri enti		
2024	n.1	L'ente ha avviato una procedura per attingere a graduatoria di altri enti per il profilo di Istruttore direttivo amministrativo a 36 ore.
2025		
2026		
Stabilizzazioni		
2024	n. 11	L'ente intende procedere alla stabilizzazione del personale ASU in servizio in conformità alle vigenti disposizioni di legge statale e regionale, con oneri a carico della Regione Siciliana. Si rinvia ad apposito atto deliberativo successivo all'adozione degli indirizzi operativi da parte della Regione.
2025		
2026		

Segue la ricognizione dei maggiori costi per nuove assunzioni e dei risparmi derivanti dalle cessazioni programmate nell'anno 2024:

TRIENNIO 2024 - 2026

N.	FT/PT	AREA Profili professionali - n. unità da assumere triennio 2023/2025 - decorrenza assunzione	Modalità di reclutamento	Maggiori spese per nuove assunzioni			MOTIVAZIONE ASSUNZIONE
				2024	2025	2026	
1	Tempo determinato part time a 18	Area Funzionari – EQ Istruttore direttivo amministrativo	Convenzione ex art. 1, comma 557 L. n. 311/2004	16.996,67	16.996,67	16.996,67	Carenza in D.O. di analogo profilo professionale - Obiettivi di risanamento
1	Tempo	Area Funzionari –	Convenzione ex art.				Carenza in D.O. di

COMUNE DI BIVONA (AGRIGENTO)
PIAO 2024-2026 – SEZIONE 3

	determinato part time a 12	EQ Istruttore direttivo contabile	1, comma 557 L. n. 311/2004	11.331,11	11.331,11	11.331,11	analogo profilo professionale - Obiettivi di risanamento
1	Tempo indeterminato full-time	Area Funzionari – EQ Istruttore direttivo amministrativo	Assunzioni tramite progressioni verticali riservate agli interni (art. 52, c. 1 bis, del d.lgs. 165/2001)	1.978,42	1.978,42	1.978,42	Carenza in D.O. di analogo profilo professionale - Obiettivi di risanamento
1	Tempo indeterminato full -time	Area Funzionari – EQ Istruttore direttivo amministrativo	Accesso dall'esterno – utilizzo graduatorie altri enti	33.993,33	33.993,33	33.993,33	Carenza in D.O. di analogo profilo professionale - Obiettivi di risanamento
1	Tempo indeterminato part-time 18 ore	Area Funzionari – EQ Istruttore direttivo tecnico	Concorso pubblico con accesso dall'esterno o incarico art. 110 Tuel	16.996,67	16.996,67	16.996,67	Carenza in D.O. di analogo profilo professionale – Implementazione progettazione – accesso a finanziamenti
1	Tempo indeterminato full-time	Area Funzionari – EQ Istruttore direttivo tecnico	Assunzioni tramite progressioni verticali da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021	1.978,42*	1.978,42*	1.978,42*	Carenza in D.O. di analogo profilo professionale - Implementazione progettazione – accesso a finanziamenti
1	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Area Operatori Esperti Messo notificatore	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021	821,49 *	821,49 *	821,49 *	Carenza in D.O. di analogo profilo professionale
1	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Area Operatori Esperti Esecutore Tecnico	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021	821,49*	821,49*	821,49*	Carenza in D.O. di analogo profilo professionale
1	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Area Operatori Esperti Esecutore Amministrativo	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021	//	821,49*	821,49*	Carenza in D.O. di analogo profilo professionale
		Totale maggiori spese per nuove assunzioni/progressioni		85.739,09	85.739,09	85.739,09	

1. Sono state programmate nell'anno 2024 n. 3 assunzioni etero-finanziate che non incidono sulla spesa del personale. Si rinvia alla Deliberazione G.C. n. 9/2024;
2. Nell'anno 2025 e nell'anno 2026 non è stata programmata alcuna nuova assunzione.

Si precisa, inoltre, che le assunzioni sia dall'esterno che dall'interno (progressioni verticali) dei Funzionari/Istruttori Direttivi (ex cat. D) sono finalizzate ad assicurare il regolare espletamento delle funzioni e dei servizi e, in particolare, al raggiungimento degli obiettivi di risanamento individuati nel Piano di riequilibrio finanziario Pluriennale e

l'implementazione della capacità di progettazione al fine di avere maggiori possibilità di accesso ai finanziamenti esterni.

Le progressioni dall'Area degli operatori all'Area degli Operatori esperti (n. 3 programmate per l'anno 2024) tendono a coprire i posti che si sono resi vacanti nel corso degli ultimi anni e ad assicurare i servizi interni ed esterni. Si precisa che nell'anno 2024 sono in servizio solo n. 2 Operatori esperti: n. 1 centralinista non vedente e n. 1 autista.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

La formazione del personale è un servizio gestito in forma associata dall'Unione dei Comuni Platani Quisquina Magazzolo, di cui il Comune fa parte.

Bivona, 11 aprile 2024

Il Segretario Generale
Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

Il Sindaco
Dr. Milko Cinà

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>			
	ANNO 2024/2026		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2023	3.257	d
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2022	1.209.608,62 € (I)	
		1.209.608,62 €	
	ANNO 2024	ANNO	VALORE
Spesa di personale anno 2024	2024	1.145.280,39 €	
Entrate correnti Anno 2024 (DATO PRESUNTO DA BILANCIO 2023/2025)	2024	7.610.942,70 €	
Entrate correnti Anno 2023 (DA PRE CONSUNTIVO 2023)	2023	5.372.532,67 €	
Entrate correnti Anno 2022 (DA RENDICONTO 2022)	2022	4.623.506,65 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		5.868.994,01 €	
Importo Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato bilancio di previsione 2024	2024	543.477,97 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE-		5.325.516,04 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		21,51%
	ANNO 2025	ANNO	VALORE
Spesa di personale anno 2025	2025	1.063.180,39 €	
Entrate correnti Anno 2025 (DATO PRESUNTO DA BILANCIO 2023/2025)	2025	7.510.942,70 €	
Entrate correnti Anno 2024 (DATO PRESUNTO DA BILANCIO 2023/2025)	2024	7.610.942,70 €	
Entrate correnti Anno 2023 (DA PRE CONTIVO 2023)	2023	5.372.532,67 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		6.831.472,69 €	
Importo Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato bilancio previsione 2025 NON AGGIORNATO E NON DEFINITIVO	2025	443.477,97 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE-		6.387.994,72 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette			16,64%
	ANNO 2026	ANNO	VALORE
Spesa di personale anno 2026	2026	1.063.180,39 €	
Entrate correnti Anno 2026 (DATO PRESUNTO DA REDIGENDO BILANCIO 2024/2026)	2026	7.510.942,70 €	
Entrate correnti Anno 2025 (DATO PRESUNTO DA BILANCIO 2023/2025)	2025	7.510.942,70 €	
Entrate correnti Anno 2024 (DATO PRESUNTO DA BILANCIO 2023/2025)	2024	7.610.942,70 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		7.544.276,03 €	
Importo Fondo crediti dubbia esigibilità (DATO PRESUNTO)	2025	443.477,97 €	
Media aritmetica entrate correnti triennio al netto del FCDE-		7.100.798,06 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		14,97%

DOTAZIONE ORGANICA 2018 approvata con deliberazione della G.C. N. 172 del 17/12/2018						
Categoria	Profili Professionali	FT-PT	TD-TI	Dotazione organica 2018	Costo dotazione organica 2018	
					Costo singola unità	Totale
D3	Funzionario tecnico	FT	TI	2	33.993,33	67.986,66
D	Istruttore direttivo contabile	FT	TI	1	33.993,33	33.993,33
D	Istruttore direttivo tecnico	FT	TI	1	33.993,33	33.993,33
D	Istruttore direttivo amministrativo	FT	TI	1	33.993,33	33.993,33
D	Istruttore direttivo socio educativo	FT	TI	1	33.993,33	33.993,33
D	Comandante polizia municipale	FT	TI	1	33.993,33	33.993,33
TOTALE CATEGORIA D				7		237.953,31
C	Istruttore amministrativo contabile	FT	TI	1	31.328,79	31.328,79
C	Istruttore amministrativo	FT	TI	4	31.328,79	125.315,16
C	Istruttore amministrativo (24h)	PT	TI	9	20.885,86	187.972,74
C	Istruttore Tecnico	FT	TI	3	31.328,79	93.986,37
C	Agente di Polizia Municipale	FT	TI	4	31.328,79	125.315,16
C	Agente di Polizia Municipale (24h)	PT	TI	2	20.885,86	41.771,72
TOTALE CATEGORIA C				23		605.689,94
B3	Collaboratore tecnico autista	FT	TI	1	27.875,09	27.875,09
B4	Collaboratore Polifunzionale (18h)	PT	TI	0	13.937,55	0,00
B	Esecutore tecnico specializzato - autista	FT	TI	1	27.875,09	27.875,09
B	Esecutore operativo specializzato - messo comunale	FT	TI	1	27.875,09	27.875,09
B	Esecutore tecnico specializzato - fontaniere	FT	TI	1	27.875,09	27.875,09
B	Esecutore operativo specializzato - applicato dattilografo	FT	TI	1	27.875,09	27.875,09
B	Esecutore operativo specializzato - custode cimitero comunale	FT	TI	1	27.875,09	27.875,09
B	Esecutore operativo specializzato - centralinista	FT	TI	1	27.875,09	27.875,09
TOTALE CATEGORIA B				7		195.125,63
A	Operatore tecnico - operatore ecologico	FT	TI	3	26.774,99	80.324,97
A	Operatore tecnico - operaio	FT	TI	2	26.774,99	53.549,98
A	Operatore tecnico - addetto impianti sportivi	FT	TI	1	26.774,99	26.774,99
A	Operatore generico	FT	TI	2	26.774,99	53.549,98
A	Operatore Polifunzionale (24h)	PT	TI	0	17.850,00	0,00
A	Operatore Polifunzionale (18h)	PT	TI	8	13.387,50	107.099,96
TOTALE CATEGORIA A				16		321.299,88
SPESA DOTAZIONE ORGANICA				53		1.360.068,76



CITTÀ DI BIVONA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

ORGANO DI REVISIONE CONTABILE – REVISORE UNICO DEI CONTI

Verbale di seduta del 12 aprile 2024

L'anno duemila ventiquattro il giorno dodici del mese di aprile alle ore 16.30, il sottoscritto dott. Paolo Ancona, Revisore Unico dei Conti dell'Ente, premesso:

Che con pec del 11/04/2024 ha ricevuto, al fine di rendere il prescritto parere, copia della proposta di deliberazione della Giunta Comunale prot. 2751 del 11/04/2024 ed avente per oggetto: **“Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - provvisorio, ex Art. 6, D.L. n. 80/2021, per il triennio 2024-2026 – SEZIONE 3 – RISORSE UMANE”**.

Preso visione della documentazione inviata con medesima pec a corredo della richiesta suddetta, il Revisore rilascia il seguente parere con la redazione del presente verbale.

Si osserva preliminarmente che la Deliberazione di Giunta Comunale in esame è corredata dai prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile, entrambi espressi dalla dott.ssa Maria Cristina Pecoraro.

Viene in questa sede richiamato il parere espresso dallo scrivente Revisore con verbale del 28/01/2024 in merito alla variazione apportata al PIAO 2023/2025, con la quale venivano differite agli anni 2024 e 2025 le assunzioni programmate nel 2023. Le stesse vengono previste in sede di adozione del PIAO 2024-2026 – sezione 3 – risorse umane, oggetto della presente deliberazione di Giunta Comunale.

Si dà atto che sono stati previsti in Dotazione Organica i posti per le assunzioni etero finanziate:

- n. 1 posto Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Ingegnere (priorità 1);
- n. 1 posto Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Avvocato (priorità 2);
- n. 1 posto Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Specialista informatico (priorità 3);

a valere sull'avviso pubblico della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le Politiche di Coesione Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacita per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) priorità 1, azione 1.1.2. Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari (agli enti locali sono destinati n. 1.674 posti). Se il Comune di Bivona sarà individuato con successivo DPCM destinatario del finanziamento si provvederà alla modifica del Piano dei fabbisogni;

Al riguardo, si conferma che le assunzioni etero finanziate (esternamente al bilancio) restano in deroga alla normativa assunzionale e non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui al D.L. 34/2019, così come già ribadito nel richiamato verbale del Revisore del 28/01/2024.

Viene rilevata la correttezza dei prospetti allegati. Sicché può attestarsi il rispetto della normativa in termini di capacità assunzionale correlata al contenimento della spesa del personale per come applicabile al Comune di Bivona sulla base della sua classe di appartenenza a norma della L. 58/2019 e DM 17/3/2020: fascia d) - valore soglia 27,20% - Valore rilevato 31,20% - valore previsto per l'anno 2024: 21,51%. Si conferma nuovamente il percorso di riduzione del rapporto stante le minori spese per cessazioni nell'anno 2024 pari ad euro 111.653,76, e così per gli anni 2025 e 2026 così come evidenziato nell'allegato 1.

Si conferma la piena applicabilità dell'art. 1 D.L. 80/2021 per le assunzioni in deroga a tempo determinato o con contratti di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR.

Tutto quanto precede premesso e considerato parte integrante, il Revisore, in ordine alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto **“Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - provvisorio, ex Art. 6, D.L. n. 80/2021, per il triennio 2024-2026 – SEZIONE 3 – RISORSE UMANE”**

ESPRIME

Parere favorevole all'approvazione rilevando la coerenza dei dati con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020. E, quindi, il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica in materia di spese del personale e principi di riduzione della stessa.

In ordine al permanere degli equilibri pluriennali del bilancio, considerato che il riferimento all'ultimo consuntivo approvato ci riporta ad un esercizio (2022) in disequilibrio, ciò viene asseverato con riferimento alle previsioni del piano pluriennale di riequilibrio approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 47 del 7/11/2023. La effettiva attuazione del piano assunzionale, eccezion fatta per quelle finanziate con fondi del PNRR o per quelle comunque etero-finanziate, è quindi necessario che sia preceduta da una preventiva verifica della concreta attuazione del piano di riequilibrio.

Resta altresì confermato che, avendo l'ente approvato, con deliberazione CC n. 47 del 7/11/2023, il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ex art. 243-bis del TUEL, le assunzioni e/o le modifiche/approvazioni della dotazione organica risultano condizionate alla previa autorizzazione della competente Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL);

Alle ore 19 il Revisore chiude la seduta e redige il presente verbale che sarà trasmesso: al Sindaco, alla Presidente del Consiglio Comunale, alla Segretaria Comunale, alla Responsabile dei Servizi Finanziari.

Il Revisore Unico dei Conti

(Dott. Paolo Ancona)