



COMUNE DI COLLESANO
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 17 del 23/3/2022

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (P.T.F.P.) 2022/2024.
AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE.==

L'anno duemilaventidue, il giorno ventitre del mese di Marzo dalle ore 16,00 ,
nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Municipale,
convocata nelle forme di legge.

Presiede la seduta il Sig. Meli Giovanni Battista, nella sua qualità di Sindaco, e
sono rispettivamente presenti ed assenti i Signori:

Cognome e nome	Carica	Presente	Assente
MELI Giovanni Battista	Sindaco	X	
FERRARELLO Mariano	Vice Sindaco		X
CARLINO Daniele	Assessore	X	
CULOTTA Vincenzo	Assessore		X
INGRAO Elsa	Assessore	X	
	<i>TOTALE</i>	3	2

Assiste il Segretario Comunale Sferruzza Catena Patrizia

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

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta di deliberazione ad oggetto: “PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (P.T.F.P.) 2022/2024. AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE”, presentata dal Segretario Comunale^;

Visti i pareri favorevoli sulla stessa resi, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Condivisa la proposta e ritenutala meritevole di approvazione;

Ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano,

D E L I B E R A

Di approvare, facendola propria in ogni sua parte, l'allegata proposta di deliberazione, unitamente ai prospetti ad essa acclusi, che, alla presente viene allegata per formarne parte integrante e sostanziale⁵

Successivamente

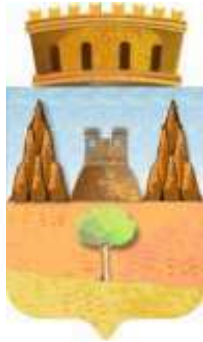
LA GIUNTA MUNICIPALE

Al fine di dare immediata esecuzione al provvedimento,

Ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata di mano

D E L I B E R A

Di dichiarare, per come in proposta, il presente provvedimento urgente ed immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000



COMUNE DI COLLESANO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (P.T.F.P.) 2022/2024.
AGGIORNAMENTO E RIMODULAZIONE

IL SEGRETARIO COMUNALE

RICHIAMATE le seguenti disposizioni legislative:

- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68”;
- l'art. 6, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, secondo il quale, la programmazione del fabbisogno di personale tiene conto, proprio perché triennale, non solo delle cessazioni verificatesi fino all'anno precedente bensì anche di quelle previste per il triennio a venire;
- il comma i dello stesso art. 6, introdotto dall'art. 4, comma 1, del D. Lgs. 75/2017 che ha invertito la relazione tra dotazione organica e fabbisogno di personale, stabilendo che la prima si adegua alla seconda e non più viceversa, con la conseguenza che le dotazioni organiche vanno di volta in volta ridefinite congiuntamente al fabbisogno di personale e coerentemente con il relativo programma, così che la presenza di posti d'organico vacanti deve trovare corrispondenza nei reclutamenti programmati per la relativa copertura;

- TENUTO CONTO di quanto previsto:
- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo e che, conseguentemente, non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica e che, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico, più volte espresse dai dirigenti di riferimento, tutte strettamente collegate ad aspetti funzionali specifici di servizi essenziali quali quelli educativi, sociali e di polizia municipale (art. 16 della L. n. 183/2011);
- dal D.L. 34/2019, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante **“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”**, nel quale si legge testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di*

un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”;

RICHIAMATO, inoltre, il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative e costituisce, nel rispetto del principio del coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

CONSIDERATO che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D. Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

DATO ATTO che

- in data 27 aprile 2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il decreto ministeriale attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, ossia il D.M. 17 marzo 2020 “**Misure per la**

definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”

con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

- in data 08 maggio 2018 sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le suddette Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

CONSIDERATO, dunque, che in precedenza l’ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno. In particolare questo diviene l’atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell’art. 6-ter;

ACCERTATO che le facoltà assunzionali sono definite dal D.L. 30 aprile 2019 n. 34, “Decreto crescita”, il quale all’art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell’anno precedente a quello in cui è prevista l’assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

CONSIDERATO, quindi, che Il nuovo regime, introdotto con il predetto provvedimento prevede, nuovi parametri ma non è dissimile da quello previgente, alla stregua del quale la spesa del personale deve essere contenuta entro determinati limiti generali e, al di sotto di questi, entro determinati limiti individuali.

A tal fine il decreto prevede:

- 1) all’art. 3 la suddivisione dei comuni per fasce demografiche;
- 2) all’art. 4 l’individuazione, con l’apposita tabella (i) dei “**valori soglia**” di massima spesa del personale, diversificati in base alla fascia demografica di appartenenza;

3) all'art. 5 si stabiliscono, infine, le percentuali di incremento della spesa del personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1.

CONSEQUENTEMENTE l'eventuale incremento della spesa del personale, in sede di programmazione e di previsione di bilancio - e perciò comprensiva della spesa del personale in servizio e di quella prevista per nuove assunzioni - è procedibile per i soli enti il cui rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, rapporto definito con le modalità di cui all'art. 2 del medesimo decreto, risulti inferiore al valore soglia della tabella I.

CONSIDERATO che ai fini della relativa verifica, pertanto, occorre:

1. individuare la spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato;
2. individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata;
3. determinare il rapporto tra la spesa di cui al punto 1) e la media delle entrate di cui al punto 2) espresso con valore percentuale;

RILEVATO, inoltre che l'eventuale incremento della spesa del personale, nella percentuale di cui alla tabella 2 è procedibile nel solo caso in cui il predetto rapporto sia inferiore al valore soglia della tabella 1;

VERIFICATO, secondo il D.P.C.M. 17 marzo 2020, che:

- ✓ ai sensi dell'art. 3 il Comune di Collesano appartiene alla **fascia d)** che contempla un numero di abitanti da 3.000 a 4.999;
- ✓ ai sensi dell'art. 4 tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Collesano è pari al **27,20 %** rispetto alle entrate correnti;
- ✓ in base ai calcoli effettuati dall'ufficio finanziario, il **RAPPORTO** tra le **SPESE** del **PERSONALE** e la **MEDIA ENTRATE CORRENTI** è pari al **35,58%** come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato A "*Capacità assunzionale*";
- ✓ tale rapporto percentuale è **superiore** al valore soglia di cui all'art. 4 tabella 1 del D.M. 17/03/2020;

PRESO ATTO, quindi, che la spesa di personale:

- ✓ è superiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 (27,20%);
- ✓ è superiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art. 6 (31,20%);

Tutto ciò considerato, **NON** sussistono le condizioni per incrementare la spesa del personale nei limiti di cui all'art. 5 del decreto in esame;

RILEVATO che la ricognizione avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2022-2024, evidenzia:

- ✓ che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- ✓ che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- ✓ che non risultano eccedenze di personale, come da verbale del 02/03/2022 allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che il Comune di Collesano:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;

CONSIDERATO che le attuali carenze interne di personale rendono difficoltosa la gestione delle numerose competenze dell'ente e il regolare svolgimento dei servizi da erogare alla collettività;

VISTO l'art. 50 comma 3 del C.C.N.L. Autonomie Locali recita: Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. Per gli enti che occupano fino a 5 dipendenti è sempre possibile la stipulazione di un contratto a tempo determinato. Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione.

VALUTATO che, ad oggi il personale a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente è di n. 39 unità e, allo stato, non vi sono contratti a tempo determinato, per cui essendo rispettato il limite imposto è possibile procedere all'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art.110 comma 1 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

DATO ATTO che:

- la spesa per l'assunzione per il personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 D. Lgs. 267/2000, non rientra nei limiti fissati dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- che, pertanto, debba farsi riferimento alla media della spesa complessiva di personale del triennio 2011-2013;

CONSIDERATO che:

- a) il tetto di spesa 2011/2013 è rispettato come da certificazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria da intendersi parte integrante e sostanziale del presente atto;
- b) l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000;

RILEVATO che risulta necessario programmare la copertura del posto di Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D, prevedendo, come modalità di copertura del posto, il contratto ai sensi dell'art.110, comma 1 del TUEL sempre nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale;

RITENUTO, pertanto, di procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 sulla base della Capacità Assunzionale di cui all'art. 33 comma 4 del D.L. 34/2019, del Piano occupazionale per l'anno 2022 della programmazione di spesa per lavoro flessibile per l'anno 2022 che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

VISTO il D.L. 152/2021 coordinato con la L. di conversione n. 233/2021 recante "*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*". In particolare la nota prot. 1236 del 31/01/2022 con la quale il comune di Collesano ai sensi dell'art. 31 bis "*Potenziamento amministrativo dei Comuni e misure a supporto dei comuni del mezzogiorno* del suddetto decreto legge", ha chiesto di poter assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva pari a € 62.510,95, così distribuita:

- Annualità 2022 per € 25.004,69;
- Annualità 2023 per € 25.004,69;
- Annualità 2024 per € 12.501,57;

DATO ATTO che detto limite di spesa è stato calcolato secondo le indicazioni contenute nel comma 1 del richiamato art. 31 bis ed è stato asseverato da parte dell'Organo di Revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio come da determina del Responsabile finanziario dell'ente nr. 2 del 24.01.2022;

PRECISATO, che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2022-2024, negli stanziamenti previsti

nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

VISTI:

- il D. Lgs. n.267/2000, modificato e integrato dal D. Lgs. n.126/2014;
- il D. Lgs. n.165/2001;
- il regolamento comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;
- il regolamento comunale di Contabilità;
- lo Statuto comunale;

PROPONE

1. **APPROVARE** la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. **DARE ATTO** che il Comune di Collesano non rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un **RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI** (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al **35,58%** come dimostrato dai conteggi sulla Capacità assunzionale e che tale indice è:
 - ✓ **superiore** al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 D.L. 34/2019 pari al 27,20%;
 - ✓ **superiore** al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art.6 del D.L. 34/2019 pari a 31,20%;
 - ✓
3. **DARE ATTO**, che all'interno delle condizioni sopra dette è possibile prevedere l'assunzione a tempo determinato di n.1 unità Istruttore Direttivo Cat.D1 posizione economica D1, prevedendo, come modalità di copertura del posto, il contratto ai sensi dell'art.110, comma 1 del TUEL;
4. **APPROVARE** alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2022/2024:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO NEL TRIENNIO 2022/2024
Anno 2022
Nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato
Anno 2023
Nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato
Anno 2024
Nessuna assunzione di personale a tempo indeterminato

LAVORO FLESSIBILE 2022						
PROFILO	Cat.	N.	Modalità reclutamento	Costo annuo complessivo	Durata	Tempo parziale
Istruttore direttivo amministrativo	D1	1	art.110 comma 1 del TUEL	€ 17.000,00	Dal 01/04/2022 Al 31/12/2022	66,67 %

LAVORO FLESSIBILE 2023						
PROFILO	Cat.	N.	Modalità reclutamento	Costo annuo complessivo	Durata	Tempo parziale
Istruttore direttivo amministrativo	D1	1	dell'art.110, comma 1 del TUEL	€ 9.500,00	Dal 01/01/2023 Fino al mandato del sindaco	66,67%

- Lavoro Flessibile a valere sul PNRR nel limite di una spesa aggiuntiva pari a € 62.510,95, così distribuita:
 - Annualità 2022 per € 25.004,69;
 - Annualità 2023 per € 25.004,69;
 - Annualità 2024 per € 12.501,57;

5. **DARE ATTO** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti, in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nel valore medio del triennio 2011/2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557- quater della legge 296/2006 ("allegato B");
6. **DARE ATTO** che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, **non presenta** situazioni di esubero ed eccedenza di personale;
7. **DISPORRE** che il presente documento, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal D.U.P. e portato ad integrazione dello stesso;
8. **DI TRASMETTERE** il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D. Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;
9. **DI TRASMETTERE** il presente atto all'Organo di revisione contabile , per il parere di competenza
10. **INVIARE** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Patrizia Sferruzza

**PARERI DI REGOLARITA' TECNICA E CONTABILE AI SENSI
DELL'ART. 49 DEL D. Lgs. 267/2000**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

Per quanto attiene la regolarità tecnica la sottoscritta Dott.ssa Sferruzza Patrizia – Segretario Comunale – esprime parere FAVOREVOLE.

Collesano, lì 02/03/2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to (Dott.ssa Patrizia Sferruzza)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

Per quanto attiene la regolarità contabile il sottoscritto Responsabile dell'Area III° Economico Finanziaria esprime parere FAVOREVOLE

Collesano, lì 02/03/2022

IL RESPONSABILE DELL'AREA III°

ECONOMICO FINANZIARIA

F.to (Rag. Curione Filippo)

Letta, approvata e sottoscritta

IL PRESIDENTE
F.to Giovanni Battista Meli

L'Assessore Anziano

Il Segretario Comunale

F.to Ingrao Elsa

F.to Sferruzza Catena Patrizia

Per copia conforme all'originale

Li, 23/3/2022

Il Segretario Comunale
Sferruzza Catena Patrizia

N. _____ Reg.

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

ATTESTA

- Che la presente deliberazione:

- Sarà affissa a questo Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 11, comma 1°, della L.R. 44/91 e s.m.i., a partire dal _____ e che vi rimarrà per 15 giorni.
- E' divenuta esecutiva il 23/3/2022

decorsi 10 giorni della pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. 44/91)

perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 16, comma 2, L.R. 44/91)

Dalla Residenza Municipale, li _____

Il Segretario Comunale
Sferruzza Catena Patrizia

ATTESTA

Che la presente deliberazione è stata pubblicata, a partire dal _____ per rimanervi
quindici giorni _____ consecutivi nell'albo pretorio on – line di questo Comune accessibile al pubblico (art.
32 , comma 1, della L.18 Giugno 2009 n. 69) al N. _____ Reg.

Dalla Residenza Municipale li, _____

Il Messo Comunale

Il Segretario Comunale