



# CITTÀ DI BIVONA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 40 Del 28-02-2025

**Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - ex Art. 6, D.L. n. 80/2021, per il triennio 2025-2027 - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.**

L'anno **duemilaventicinque** il giorno **ventotto** del mese di **febbraio** alle ore **19:00**, presso questa Sede Municipale, nella sala delle adunanze si è riunita la Giunta convocata nelle forme di legge.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

<b>CINA' Milko</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>CUTRO' Salvatore</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>BRUNO Daniela</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>STORNAIUOLO Marco</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>
<b>Cannella Salvatore</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Voti favorevoli 3, contrari 0, astenuti 0.

Presiede il SINDACO, Milko CINA'.

Partecipa e verbalizza il SEGRETARIO GENERALE, Dott.ssa Maria Cristina Pecoraro.

Il SINDACO, constatata, con l'ausilio del SEGRETARIO GENERALE, la sussistenza del numero legale dei componenti, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto sopraindicato.

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 42 DEL 28-02-2025

SEGRETARIO COMUNALE

**OGGETTO: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) - ex Art. 6, D.L. n. 80/2021, per il triennio 2025-2027 - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO.**

PREMESSO CHE:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 31/10/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUPS) 2024-2026, ai sensi degli artt. 151 e 170 del TUEL;
  - con deliberazione di Consiglio Comunale n. 47 in data 07/11/2023, 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 deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 14/11/2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2024/2026 (art.151, D.lgs. n. 267/2000 e art. 10 D.lgs. n. 118/2011);
  - che con deliberazione della Giunta Comunale n. 201 del 31/12/2024, è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2024/2026- Sezione del PIAO 2023-2025;
  - che con deliberazione della Giunta Comunale n. 146 del 27/11/2023, esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), ex Art. 6, D.L. n. 80/2021, per il triennio 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.”;

#### DATO ATTO CHE:

- il Comune di Bivona, alla data del 31/12/2024 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 31/12/2024, 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;

PRESO ATTO 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 ed è in corso l'aggiornamento 2025-2027;

- Piano delle azioni positive 2024-2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 30/01/2024;

- Ricognizione eccedenze di personale anno 2024, approvato con deliberazione di G.C. n. 39 del 2/04/2024;

PRESO ATTO, altresì, CHE:

- il Comune di Bivona con deliberazione della Giunta n. 1 del 13/01/2025, ha approvato il PEG - 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;

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 adottato dall'Unione e limitatamente alla formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione è inserito nel PTPCT per quanto attiene alla formazione obbligatoria in materia di prevenzione della corruzione;

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
- 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 2025-2027 al 28-02-2025, con Decreto del Ministro dell'Interno del 24 dicembre 2024, pubblicato in GURI n. 2 del 3 gennaio 2025, il termine per l'approvazione del PIAO è slittato a 30 giorni successivi;
- il Comune di Bivona ha approvato il Bilancio di previsione 2024-2026 con la citata deliberazione consiliare n. 48 del 14/11/2024;
- è in corso l'iter di approvazione del bilancio di previsione 2025-2027 e si rende necessario approvare il PIAO 2025-2027, Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano - provvisorio, al fine di dare seguito alle assunzioni programmate, esclusivamente tramite progressione verticale in deroga, per potenziare gli uffici e i servizi esterni, stante la carenza di personale inquadrato nell'Area degli Operatori

Esperti in profili professionali necessari ad assicurare il regolare funzionamento di diversi servizi;

### 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 dissestati 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 rilevano 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 periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. 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 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 de
- terminazione 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 2023, 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 2023), 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 tra i Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti;

VISTA CHE:

- la spesa del personale, calcolata ai sensi del D.M. 17.03.2020, relativa all'anno 2025 è pari ad € 961.868,81 (Allegato 1 – dati da bilancio 2024-2026);
- la media delle entrate correnti relativa al triennio 2023/2025 al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato per l'Esercizio Finanziario 2025, è pari ad € 6.407.264,18;
- il rapporto tra "spesa del personale" ed "entrate correnti" è pari al 16,87%;

PRESO ATTO CHE il rapporto presunto tra spesa di personale ed entrate correnti nell'anno 2025, pari al 16,87%, è inferiore al valore soglia del rapporto previsto dal D.M. 17.03.2020 e, secondo la evoluzione previsionale, negli anni 2026-2027, 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 uniche assunzioni programmate nel triennio di riferimento sono n. 5 progressioni verticali in deroga al fine di potenziare uffici e servizi con figure

professionali infungibili e/o comunque necessarie per assicurare il regolare funzionamento di servizi e uffici;

PRESO ATTO:

- che la spesa teorica della Dotazione Organica rideterminata, con la presente proposta in n. 40 posti (tabella 3.3.1 bis dell'Allegato A Rimodulazione Dotazione Organica: 35 + 5 posti che saranno coperti per progressione verticale e che, conseguentemente, verrà successivamente rideterminata in totali posti 35 a seguito delle procedure selettive interne) per €. 560.715,19, è inferiore rispetto alla spesa teorica della dotazione organica vigente, approvata con deliberazione G.C. n. 171/2024 e modificata con deliberazione G.C. n. 181/2024 e aggiornata alla data di istruttoria della presente proposta, comprendente n. 37 posti (compresi n. 2 posti di Istruttore resi vacanti per progressione verticale) per una spesa teorica complessiva di €.586.346,15 (Allegato A – “Consistenza dotazione Organica vigente”);
- che nell'anno 2024 si è 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 2025, in termini di previsione sulla base del Bilancio 2024-2026 è pari a € 1.124.648,24;

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, oltreché 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 € 6.127,67 (Allegato 2);
- rispetto al budget per progressioni verticali in deroga è stato utilizzato l'importo di €.1.978,42 e di €.1.318,42 per le progressioni dall'area degli Istruttori all'area dei

Funzionari già autorizzate ed espletate nell'anno 2024 e, conseguentemente, la differenza risulta ancora disponibili per progressioni verticali in deroga;

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 2025-2027, in via provvisoria nelle more

della definizione dell'iter di approvazione del bilancio di previsione per le motivazioni prima esposte, quale sezione 3 del PIAO provvisorio 2025-2027, come da Allegato A;

PRESO ATTO CHE nell'anno 2025 non si registrano eccedenze di personale, come attestato dai Responsabili di E.Q. in sede di Conferenza dei servizi interna del 3 febbraio 2025 (Allegato n. 3);

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. 18.10. del 19.02.2025, 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 acquisito al protocollo del Comune al n. 1912 del 21.02.2025;

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 2025-2027– 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. 40 posti (tabella 3.3.1 bis dell'Allegato A Rimodulazione Dotazione Organica: 35 + 5 posti che saranno coperti per progressione verticale e che, conseguentemente, verrà successivamente rideterminata in totali posti 35 a seguito delle procedure selettive interne) per un costo complessivo di €. 560.715,19, dando atto che lo stesso è inferiore rispetto alla spesa

della dotazione organica vigente, approvata con deliberazione G.C. n. 171/2024 e modificata con deliberazione G.C. n. 181/2024 e aggiornata alla data di istruttoria della presente proposta, comprendente n. 37 posti (compresi n. 2 posti di Istruttore resi vacanti per progressione verticale) per una spesa teorica complessiva di €586.346,15 (Allegato A – “Consistenza dotazione Organica vigente”);

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 2025 personale in soprannumero, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria (Verbale di Conferenza dei servizi interna del 3 febbraio 2025);

5. DI APPROVARE la programmazione strategica delle risorse umane in via provvisoria per il triennio 2025-2027, parte integrante del PIAO – Sezione 3 – paragrafo 3.3.2, che prevede esclusivamente:

- nell'anno 2025 n. 5 progressioni verticali in deroga dall'area degli Operatori all'Area degli Operatori Esperti, riferiti a profili professionali infungibili e/o comunque necessari ad assicurare il regolare funzionamento degli uffici e dei servizi;

6. DI PRECISARE CHE le somme per progressioni verticali in deroga 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'art. 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 2025 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 e si riduce ulteriormente rispetto all'anno precedente;

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 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 2025-2027 – 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.

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

Il Sindaco  
f.to Milko Cinà

IL PROPONENTE

## PARERI

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità Tecnica Dip.1** ai sensi dell'art. 53, comma 1, della L. 142/1990, come recepita dalla Regione Siciliana con la L.R. 48/1991 e ss.mm.ii. e dell'art. 49 e 147-bis del D.lgs. 267/2000.

Data: 28-02-2025

Il Responsabile del Dipartimento  
f.to Dott.ssa **Pecoraro Maria Cristina**

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità contabile** ai sensi dell'art. 53, comma 1, della L. 142/1990, come recepita dalla Regione Siciliana con la L.R. 48/1991 e ss.mm.ii. e dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000.

Data: 28-02-2025

Il Responsabile del Dipartimento Finanziario  
f.to Dott. **Comparetto Salvatore**

## LA GIUNTA COMUNALE

**Vista** la proposta di deliberazione sopra riportata, munita dei pareri previsti dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

**Considerato** che della stessa si condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

**Ritenuto** di dover approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

**Vista** la L. n. 142/90, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e s.m.i.;

**Vista** la L.R. n. 30/2000, e s.m.i.;

Ad unanimità di voti;

### DELIBERA

**DI APPROVARE** la proposta di deliberazione sopra riportata.

Con separata e successiva votazione unanime favorevole, espressa nei modi di legge, dichiara il presente atto immediatamente eseguibile

Alle ore 19:20 il SINDACO chiude la seduta.

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

L'ASSESSORE ANZIANO

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to **CUTRO' Salvatore**

f.to **CINA' Milko**

f.to **Dott.ssa Pecoraro Maria  
Cristina**

---

### **ESECUTIVITÀ**

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, vista la L.R. 3.12.1991, n. 44

### **ATTESTA**

che la presente deliberazione é divenuta esecutiva il 28-02-2025 in quanto:

é stata dichiarata immediatamente esecutiva.

Lì, 01-03-2025

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to **Dott.ssa Pecoraro Maria Cristina**

---

### **ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE**

Della suesesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.11 L.R. 44/91, come modificato dall'art. 127, comma 21, della L.R. 17/2004.

Lì, 28-02-2025

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to **Dott.ssa Pecoraro Maria Cristina**