



COMUNE DI RAVANUSA
Provincia di Agrigento

Originale di Delibera della Giunta Municipale

DELIBERA N. 84 del 17-11-2022 Proposta N. 91 del 31-10-2022

OGGETTO : PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 – DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.

L'anno duemilaventidue il giorno diciassette del mese di **Novembre** alle ore **12:30** e seguenti, nella casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

CARMELO D'ANGELO	Sindaco	P
GAETANO CARMINA	Vicesindaco	A
LISA ALAIMO	Assessore	A
ANTONINO NOBILE	Assessore	P
GIUSEPPE GALLO	Assessore	P

PRESENTI: 3 - ASSENTI: 2

Presiede **D'ANGELO CARMELO** nella sua qualità di **Sindaco** ed assiste il Segretario Generale del Comune **DOTT.SSA LAURA TARTAGLIA**.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, invita la Giunta Municipale a deliberare sull'argomento in oggetto.

LA GIUNTA

Vista la seguente proposta relativa all'oggetto e su cui sono stati espressi i pareri in calce alla stessa riportati:

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Parere del responsabile dell'Area in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 TUEL:

Si esprime parere Favorevole sulla proposta N. 91 del 31-10-2022 con oggetto: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 – DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE. del PERSONALE
Ravanusa, li 03-11-2022

IL RESPONSABILE DELL' AFFARI FINANZIARI E GESTIONE DEL PERSONALE

PIETRO MARCHETTA

IL RESPONSABILE DELL' AFFARI FINANZIARI E GESTIONE DEL PERSONALE

PIETRO MARCHETTA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Parere del responsabile dell'Area in merito alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 151 TUEL:

Si esprime parere Favorevole sulla proposta N. 91 del 31-10-2022 con oggetto: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 – DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE. del PERSONALE
Ravanusa, li 03-11-2022

**IL RESPONSABILE DELL' AFFARI FINANZIARI E GESTIONE DEL
PERSONALE**



COMUNE DI RAVANUSA

Provincia di Agrigento

Proposta di Delibera della Giunta Municipale

Proposta N. 91 del 31-10-2022

OGGETTO : PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 - DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.

IL RESPONSABILE DELL'AREA PO 1

PREMESSO:

che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. 267/2000 e dal D.Lgs.165/2001, demanda alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

che l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. 267/2000 e l'art. 51 comma 1 della Legge 142/90, così come recepita dalla L.R. 48/91 prevedono che i Comuni provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché alla organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalla propria capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

che l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001, prevede che in sede di definizione del piano dei fabbisogni, ciascuna amministrazione **indica la consistenza della dotazione organica** e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

che l'articolo 33 del D.Lgs n. 165/2001, ampliando i margini a disposizione delle amministrazioni pubbliche per il collocamento in disponibilità del proprio personale, dispone che le singole amministrazioni pubbliche, ivi compresi gli enti locali, accertino con cadenza annuale la consistenza del personale in servizio e rilevino se vi sia personale in eccedenza o dipendenti in soprannumero, pena il divieto di effettuare assunzioni di personale;

che l'art. 34 D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii, ai sensi del quale le nuove assunzioni possono essere disposte nel documento di programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, solo dopo che l'Ente ha verificato l'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità;

che l'art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii "Disposizioni in materia di mobilità del personale", il quale prescrive la preventiva comunicazione alla apposita struttura Regionale e al Dipartimento della Funzione Pubblica per l'assegnazione del personale pubblico in disponibilità, disponendo che le assunzioni effettuate in violazione del medesimo articolo, sono nulle di diritto, ferme restando le disposizioni previste dall'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;

che l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 stabilisce, tra l'altro: "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";

che con Decreto 8/05/2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche".

PRESO ATTO che sulla base di quanto espressamente disposto dalle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della Pa, la dotazione organica, per gli Enti locali (a differenza di quanto prescritto per le Amministrazioni centrali), non rappresenta un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile, in quanto, al contrario, per gli enti territoriali sottoposti ai tetti di spesa per il personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente (cfr. par. 2.1);

CONSIDERATA inoltre, la facoltà per gli enti locali di rimodulare in ogni momento, qualitativamente e quantitativamente, la propria dotazione organica, sempre nel rispetto dei tetti di spesa previsti dalla normativa vigente;

DATO ATTO CHE in virtù di quanto previsto dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 del Dipartimento della Funzione Pubblica del 8.5.2018, la dotazione organica non costituisce più strumento statico di organizzazione;

CONSIDERATO pertanto che in conseguenza dell'avvenuta emanazione del D.Lgs. n. 75/2017 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche ed, in particolare, dell'art. 4 del medesimo testo normativo, risulta oggi modificato tutto il precedente procedimento di formazione del programma triennale del fabbisogno del personale che viene ora collegato alla contestuale verifica della dotazione organica ed alla revisione della stessa struttura organizzativa in conformità ai fabbisogni programmati;

DATO ATTO 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 e che conseguentemente, il nuovo 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 il 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, ad eccezione delle deroghe introdotte dalle recenti normative derogatorie dettate per le assunzioni a tempo determinato strettamente connesse alla esecuzione dei progetti già approvati in materia di PNRR di cui ci si soffermerà in seguito;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022.-2024 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

SUL PIANO DEI VINCOLI FINANZIARI:

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“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. 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.”

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 (pubblicato nella G.U. n. 108 del

27 aprile 2020) recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo in determinato dei comuni", che ha dato attuazione alla nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del decreto-

legge n. 34/2019, introducendo le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, con decorrenza dal 20 aprile 2020 (art. 1, comma 2);

RICHIAMATA la circolare interministeriale emanata congiuntamente da Ministro della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'interno — esplicativa della nuova normativa, pubblicata in G. U. n. 226 dell'11.09.2020, che ha precisato il superamento della logica del cosiddetto *turn over* e l'applicazione di un sistema basato sulla sostenibilità della spesa di personale, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale e dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

ATTESO che, alla luce di quanto previsto dal DM 17/03/2020, questo Ente rientra nella fascia demografica

f) relativa ai comuni da **10.000 a 59.999** abitanti e che, relativamente a tale fascia demografica:

1) il valore soglia, nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, che consentirebbe agli enti virtuosi l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del **27,00%**;

2) mentre il Comune

di

Ravanusa in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE risulta invece superiore al valore soglia del **31,00%** (*Tabella 3 della Circolare*), sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento, entro il 2025, di tale valore soglia, eventualmente applicando anche un *turn over* inferiore al 100%;

VISTA la deliberazione di **G.M. n.**

72 del 03/10/2022, con la quale è stato approvato l'ultimo Rendiconto di gestione relativo all'anno 2021;

RILEVATO, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 17/03/2020 che la spesa complessiva per tutto il personale utilizzato e/o dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevato dall'ultimo rendiconto di gestione approvato Anno 2021 ammonta complessivamente ad **€ 3.633.030,65**;

CHE, ex converso, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. b) del D.M. 17/03/2020 la media degli accertamenti di competenza riferiti alle Entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019 e 2020) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2021 (ultima annualità considerata) risulta pari ad **€ 9.171.028,59**;

RITENUTO, pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo comune non rientra tra gli enti c. d.

"**virtuosi**

" che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato e che, al contrario, avendo ad oggi invece un rapporto fra spesa del personale e entrate correnti (pari al **39,61%**) al di sopra del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 3, comma 1, dell'art. 6 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 (31,00%), è tenuto ad adottare, al fine di mantenere l'attuale spesa di personale ed eventualmente procedere a nuove assunzioni, un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, dovendo eventualmente applicare un *turn over* al di sotto del 100%;

CONSIDERATO che il graduale percorso di rientro entro il 2025 nel valore soglia del 31,00% è stato già avviato *nell'anno 2021*;

DATO ATTO della neutralità delle spese etero-finanziate introdotta dall'art. 53-

septies del D.L. n. 104/2020) con cui è stato precisato importante correttivo alla determinazione delle voci di spesa e di entrata ai fini della verifica del rispetto del c.d. valore soglia in parziale accoglimento delle richieste dell'ANCI di neutralizzare le spese di personale cd. etero-finanziate; segnatamente, la norma prevede infatti che le spese di personale riferite a nuove assunzioni effettuate in data successiva alla conversione dello stesso D.L. n. 104/2020, finanziate integralmente o parzialmente da

risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, a decorrere dal 2021 non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia, fino a permanenza del finanziamento (Si tratta di una previsione utile a migliorare i margini assunzionali dei comuni, depurando denominatore e numeratore di uno stesso valore, l'incidenza della spesa di personale è più bassa, che tuttavia, nella sua formulazione letterale, presenta alcuni limiti:

- non può riguardare il personale etero-finanziato assunto prima dell'entrata in vigore della norma;
- può essere applicata solo qualora la norma che dispone lo stanziamento delle risorse (legge statale, legge regionale, decreto ministeriale...) destini specificamente le stesse ad assunzioni di personale;

RICHIAMATA, con riguardo all'applicazione del richiamato principio di neutralità alla spesa di personale e alle correlative entrate, la delibera della Sezione Liguria n. 91/20205 che riporta una serie di posizioni univoche, adottate da diverse sezioni regionali e anche dalla Sezione delle Autonomie.

DATO ATTO, inoltre, che tra le spese di personale che possono certamente essere considerate neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-

soglia definiti dal DM 17 marzo 2020 rientrano, a titolo esemplificativo, quelle relative a:

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
- assunzioni a tempo determinato finalizzate all'attuazione degli interventi del PNRR nei comuni fino a 5.000 abitanti a valere Fondo istituito presso il Ministero dell'Interno (art. 31-bis, commi 5 e 6, D.L. n. 152/2021);
- quote del trattamento economico del segretario comunale rimborsate al comune capofila dai comuni convenzionati (art. 3, comma 2, DM Interno 21 ottobre 2020);

DATO ATTO, inoltre che:

- Il Comune è in fase di elaborazione del D.U.P. 2022/2024 e del Bilancio di Previsione 2022/2024
- il Comune ha rispettato il pareggio di bilancio 2021 ed in chiave prospettica, i dati previsionali evidenziano il rispetto del vincolo anche per il triennio 2022/2024;
- il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
- la spesa di personale da consuntivo relativa all'anno 2021 per come previsto dal D.M. 17/03/2020 è di € 3.633.030,65 ed è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011-2013 pari ad € 4.098.890,63, quale spesa potenziale massima, determinando ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della L. 296/2006 e ss.mm. e integrazioni;
- la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2022 è di € 2.337.141,69 depurata dalle componenti escluse e secondo i dati del redigendo bilancio di previsione, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 (pari ad € 4.098.890,63), determinato ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 90/2014) (cfr. All. B);
- il Comune ha approvato il rendiconto di gestione relativo all'anno 2021 e il Bilancio di

previsione 2022/2024 è in fase di elaborazione, motivi per cui le assunzioni programmate in questa sede saranno in ogni caso concluse soltanto successivamente all'approvazione degli stessi ed alla loro tempestiva trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies del D.Ln, 113/2016);

RICHIAMATO inoltre l'art.1, comma 823 della Legge 145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui all'art.1, comma 475 lett.e) della L.232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini

ni di competenza, tra entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art.1 della Legge 232/2016;

- è disapplicato l'art.1, comma 470 della Legge 232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena divieto di assunzione;
- è disapplicato l'art.1, comma 476 della Legge 232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);
- sono disapplicati i commi 507 e 508 dell'art.1 della Legge 232/2016 (comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 Legge 232/2016)
- l'art. 16 del D.L. n. 113/2016 con il comma 1 ha abrogato l'ulteriore vincolo di riduzione progressiva dell'incidenza della spesa di personale rispetto all'aggregato della spesa corrente, introdotto dalla deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 28/2015, e confermato dalla successiva deliberazione n. 16/2016;

PRECISATO che a seguito dell'approvazione del Rendiconto di Gestione 2022 e con riferimento a tutte le assunzioni successive, occorrerà ricalcolare la percentuale di incidenza della spesa di personale, riverificare in quale fascia si colloca il Comune ed applicare le specifiche regole e limiti assunzionali;

RITENUTO, pertanto, che sotto il profilo prettamente economico-finanziario in ordine al contenimento della spesa di personale in uno alla sua sostenibilità finanziaria, il Comune di Ravanusa rispetterà le previsioni normative per procedere a nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo;

DATO ATTO, inoltre, come già anticipato in precedenza, che i vincoli e i limiti economico-finanziari fin ora analizzati, non rilevano ai fini delle assunzioni di personale a tempo determinato che il Comune di Ravanusa vorrà effettuare per rafforzare il proprio organico al fine di consentire l'attuazione dei progetti connessi al Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR);

RICHIAMATI, in particolare, i seguenti riferimenti normativi:

- 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 di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR (da inserire nei quadri economici progettuali);
- l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;

CONSIDERATO CHE la normativa emergenziale prevede che tali deroghe si applichino solo alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità;

DATO ATTO, in particolare, che rispetto alle deroghe di carattere ordinamentale, si specifica che il termine apposto per questi contratti di lavoro può essere anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedere la durata di completamento del PNRR e comunque non può superare il 31 dicembre 2026, potendosi anche andare in

deroga all'obbligo di comunicazione ex art 34 bis D.lgs 165/2001, mentre rispetto alle deroghe ai vincoli finanziari è possibile:

- effettuare le assunzioni in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);

- la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale e a tempo indeterminato;
- le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);
- la norma specifica inoltre che le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali (articolo 14 CCNL 22/1/2004);

SUL PIANO DEI PRESUPPOSTI ORGANIZZATIVI:

- 1) Prima di definire la programmazione del fabbisogno del personale il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non rilevando situazione di eccedenza né di sovrannumero;
- 2) l'Ente comunale ha da ultimo modificato l'organigramma dell'ente con deliberazione di G.M. 82 del 21/10/2022;
- 3) il Comune ha approvato il piano delle azioni positive triennio 2022-2024 di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 con atto di GM n. 57 del 07/07/2022;
- 4) il Comune ha approvato la pianificazione della performance 2022 quale sottoscrizione del PIAO 2022-2024, Sezione 2, Valore Pubblicoerfomancentricorruzione (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009), con deliberazione di GM n. 70 del 13/09/2022;
- 5) il Comune ha approvato l'aggiornamento del Piano Anticorruzione 2022-2023 ai sensi del comunicato ANAC del 12/01/2022
- 6) il Comune ha approvato il rendiconto di gestione relativo all'anno 2022 mentre il Bilancio di previsione 2022/2024 è in fase di elaborazione;

RICHIAMATA la vigente dotazione organica, alla luce dell'ultima rideterminazione giusta deliberazione G.M. n. 82/2022;

RITENUTO, per il triennio 2022/2024, di confermare la Dotazione Organica del personale, al netto delle cessazioni intervenute, (cfr. All. A), senza alcuna rimodulazione del Fabbisogno del personale stesso;

RICHIAMATA inoltre la Legge 68/1999 la quale ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato.

RICHIAMATA la tabella di cui all'**allegato A** indicante la nuova dotazione organica da sottoporre al controllo del Revisore contabile e alla approvazione della Giunta civica ex art. 91 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 riportante la programmazione di fabbisogno 2022-2024;

DATO ATTO, inoltre, che l'Ente rispetta la percentuale di cui all'art. 23 del D.lgs. 81/2015;

CONSIDERATO, inoltre, che il limite di cui al co. 2 art. 53 CCNL 21 maggio 2018, non viene rispettato limitatamente alla dotazione organica complessiva delle Categorie A e C e tale deroga risulta giustificata dalle avvenute stabilizzazioni nel 2019;

RIBADITO che non vi sono assunzioni di personale previste;

RILEVATO, infine, che la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

DATO ATTO che non sussistono graduatorie valide ai fini dello scorrimento obbligatorio di cui all'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000;

CONSIDERATO che sul programma triennale del fabbisogno di personale deve essere acquisito il parere dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. n. 448/2001, dell'art. 20 comma 3 del D.Lgs. n. 75/2017, dell'art. 26 comma 5 della L.R. n. 8/2018, il quale è tenuto a certificare il rispetto degli adempimenti e prescrizioni previsti dalla legge per poter effettuare assunzioni;

RITENUTO che in base al principio contabile applicato della programmazione n. 4/1, di cui al D.Lgs. n. 118/2011, la sezione operativa (SeO) del Documento unico di programmazione contiene anche *“la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”*, la quale *“deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento o dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica”* (cfr. par. 8.2);

ACQUISITO, il parere del 16 novembre 2022 sul presente programma ai sensi dell'art. 20 comma 3 del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 26 comma 5 della L.R. n. 8/2018, che si allega alla presente;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del D. L. N. 267/2000, che si allegano al presente atto;

Visto lo Statuto comunale

e; Visto il D.Lgs. n. 165/

2001; Visto il D.Lgs. n.

75/2017; Visto il D.Lgs.

n. 267/2000;

Visto l'O.R.EE.LL. della Regione Siciliana.

Visto il D.lgs. 118/2011 e ss.mm.ii;

PROPONE

- 1) **Di dare** atto che in seguito alla ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di sovrannumero e/o eccedenze di personale;
- 2) **Di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alla quali integralmente si rinvia, la nuova dotazione organica rideterminata di cui all'**allegato “A”**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 3) **Di approvare** il Programma Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 confermando che non si effettueranno assunzioni;
- 4) **Di dare atto**, altresì, in attuazione delle previsioni di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del DPCM 17.03.2020, che il Comune di Ravanusa rileva il superamento del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 3, comma 1, dell'art. 6 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 (31,00%), e che adotterà un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto;
- 5) **Di autorizzare** gli Uffici competenti alla adozione degli adempimenti gestionali consequenziali;
- 6) **Di trasmettere** la presente deliberazione al dipartimento della funzione Pubblica tramite PEC all'indirizzo: dfp.governo.it entro il termine perentorio di 30 giorni dalla sua approvazione;
- 7) **Di dare** comunicazione del contenuto del presente piano al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. 165/2001 così come previsto dall'art. 6 ter;
- 8) **Di trasmettere** copia del presente atto alle OO. SS. e alle RSU;
- 9) **Di pubblicare** il presente provvedimento in Amministrazione Trasparente nelle sottosezioni di I e II livello;
- 10) **Di dichiarare** l'atto immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. n° 44/91.

**Il Responsabile dell'Area PO1
Dott. Pietro Marchetta**

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Parere del responsabile dell'Area in merito alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 TUEL:

Si esprime parere Favorevole sulla proposta N. 91 del 31-10-2022 con oggetto: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 – DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE. del PERSONALE
Ravanusa, li 03-11-2022

IL RESPONSABILE DELL' AFFARI FINANZIARI E GESTIONE DEL PERSONALE
PIETRO MARCHETTA

**IL RESPONSABILE DELL' AFFARI FINANZIARI E GESTIONE DEL
PERSONALE**
PIETRO MARCHETTA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Parere del responsabile dell'Area in merito alla regolarità contabile ai sensi dell'art. 151 TUEL:

Si esprime parere Favorevole sulla proposta N. 91 del 31-10-2022 con oggetto: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2022/2024 – DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE. del PERSONALE
Ravanusa, li 03-11-2022

**IL RESPONSABILE DELL' AFFARI FINANZIARI E GESTIONE DEL
PERSONALE**



Comune di Ravanusa

Provincia di Agrigento

Dotazione Organica al 31/12/2022 e

fabbisogno del personale per l'anno 2022 Allegato A alla deliberazione di GM n. 84 del 17-11-2022

PE_INIZ.	PROFILO PROFESSIONALE	Personale a t.i. al 31.12.2021 - Full-	Personale a t.i. al 31.12.2022 - Part-	Cessazioni al 31/12/2022 t.i. Full - Time	Progr. Vert. 2022 T.I cat. D	Cessazioni al 31/12/2022 t.i. Part-	Dotazione organica al 31/12/2022	Dotazione organica al 31/12/2022 t.i.	Fabbisogno Personale
D3	Specialista Funzionario Contabile	1		1			0	0	
D3	Specialista Ingegnere/Architetto	3		1			2	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Amministrativo	1					1	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Bibliotecario	1					1	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Contabile	0			1		1	0	
D1	Specialista Assistente Sociale	1					1	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Tecnico						0	0	
D1	Specialista Ispettore Polizia Municipale Comandante	0			1		1	0	
C1	Esperto Istruttore Amministrativo	8	19	1			7	19	
C1	Esperto Istruttore Contabile	3	5	1			2	5	
C1	Esperto Istruttore Asilo Nido	4					4	0	
C1	Esperto Istruttore Tecnico	2	4				2	4	
C1	Esperto Agente Polizia Municipale	9	2	1			8	2	
B3	Collaboratore Tecnico						0	0	
B1	Autista		1				0	1	
B1	Collaboratore Servizi Sociali		3				0	3	
B1	Collaboratore Amministrativo	4	11	1			3	11	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizio Anagrafe		3				0	3	
B1	Collaboratore Amministrativo Staff Segretario Generale		2				0	2	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizio Stato Civile		1				0	1	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizi tecnici						0	0	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizi di Polizia Municipale		1				0	1	
B1	Collaboratore Servizi di Polizia Municipale		2				0	2	
B1	Collaboratore Elettricista		1				0	1	
B1	Collaboratore Centralinista	1					1	0	
B1	Collaboratore Messo Notificatore						0	0	
B1	Collaboratore Tecnico Cuoco	2					2	0	
B1	Collaboratore Custode Cimitero						0	0	
B1	Collaboratore Coordinatore operatori ecologici ed addetto alle manutenzioni						0	0	
A1	Operatore servizi vari	5					5	0	
A1	Operatore Ausiliario servizi vari		9				0	9	
A1	Operatore Ausiliario di cucina		4				0	4	
A1	Operatore Ausiliario centralinista	1		1			0	0	
A1	Operatore Ausiliario messo	2					2	0	
A1	Operatore Ausiliario Asilo Nido		1				0	1	
A1	Operatore servizi ecologici	2					2	0	
A1	Operatore necroforo		1				0	1	

A1	Operatore manutentore	2					2	0	
A1	Operatore servizi manut e verde pubbl.		11			2	0	9	
A1	Operatore servizi Polizia Municipale		3				0	3	
	Totale	52	84	7	2	2	47	82	0



Comune di Ravanusa

Provincia di Agrigento

Dotazione Organica al 31/12/2023

Allegato A alla deliberazione di GM n. 84 del 17-11-2022

PE_INIZ.	PROFILO PROFESSIONALE	Personale a t.i. al 31.12.2022 - Full-Time	Personale a t.i. al 31.12.2022 - Part-Time	Cessazioni al 31/12/2023 Personal e a t.i. Full - Time	Cessazioni al 31/12/2023 Personale a t.i. Part-time	Dotazione organica al 31/12/2023 3 Personale a t.i. Full-time	Dotazione organica al 31/12/2023 Personale a t.i. Part-time	Fabbisogno di Personale
D3	Specialista Funzionario Contabile	0	0			0	0	
D3	Specialista Ingegnere/Architetto	2	0			2	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Amministrativo	1	0			1	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Bibliotecario	1	0			1	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Contabile	1	0			1	0	
D1	Specialista Assistente Sociale	1	0			1	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Tecnico	0	0			0	0	
D1	Specialista Ispettore Polizia Municipale Comandante	1	0			1	0	
C1	Esperto Istruttore Amministrativo	7	19			7	19	
C1	Esperto Istruttore Contabile	2	5			2	5	
C1	Esperto Istruttore Asilo Nido	4	0	1		3	0	
C1	Esperto Istruttore Tecnico	2	4			2	4	
C1	Esperto Agente Polizia Municipale	8	2			8	2	
B3	Collaboratore Tecnico	0	0			0	0	
B1	Autista	0	1			0	1	
B1	Collaboratore Servizi Sociali	0	3			0	3	
B1	Collaboratore Amministrativo	3	11	1		2	11	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizio Anagrafe	0	3			0	3	
B1	Collaboratore Amministrativo Staff Segretario Generale	0	2			0	2	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizio Stato Civile	0	1			0	1	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizi tecnici	0	0			0	0	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizi di Polizia Municipale	0	1			0	1	
B1	Collaboratore Servizi di Polizia Municipale	0	2			0	2	
B1	Collaboratore Elettricista	0	1			0	1	
B1	Collaboratore Centralinista	1	0			1	0	

B1	Collaboratore Messo Notificatore	0	0			0	0	
B1	Collaboratore Tecnico Cuoco	2	0			2	0	
B1	Collaboratore Custode Cimitero	0	0			0	0	
B1	Collaboratore Coordinatore operatori ecologici ed addetto alle manutenzioni	0	0			0	0	
A1	Operatore servizi vari	5	0	2		3	0	
A1	Operatore Ausiliario servizi vari	0	9			0	9	
A1	Operatore Ausiliario di cucina	0	4			0	4	
A1	Operatore Ausiliario centralinista	0	0			0	0	
A1	Operatore Ausiliario messo	2	0	1		1	0	
A1	Operatore Ausiliario Asilo Nido	0	1			0	1	
A1	Operatore servizi ecologici	2	0			2	0	
A1	Operatore necroforo	0	1			0	1	
A1	Operatore manutentore	2	0			2	0	
A1	Operatore servizi manutentivi e verde pubblico	0	9			0	9	
A1	Operatore servizi Polizia Municipale	0	3			0	3	
	Totale	47	82	5	0	42	82	0



Comune di Ravanusa

Provincia di Agrigento

Dotazione Organica al 31/12/2024

Allegato A alla deliberazione di GM n. 86 del 17-11-2022

PE_INIZ.	PROFILO PROFESSIONALE	Personale a	Personale a	Cessazioni	Cessazioni	Dotazione	Dotazione	Fabbisogn o di personale
		t.i. al 31.12.2023 - Full-Time	t.i. al 31.12.2023 - Part-Time	i al 31/12/202 4 Personale a t.i. Full Time	ni al 31/12/20 24 Personal e a t.i. Part-time	organica al 31/12/2024 Personale a t.i. Full- time	organica al 31/12/2024 Personale a t.i. Part- time	
D3	Specialista Funzionario Contabile	0	0			0	0	
D3	Specialista Ingegnere/Architetto	2	0			2	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Amministrativo	1	0			1	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Bibliotecario	1	0			1	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Contabile	1	0			1	0	
D1	Specialista Assistente Sociale	1	0			1	0	
D1	Specialista Istruttore Direttivo Tecnico	0	0			0	0	
D1	Specialista Ispettore Polizia Municipale Comandante	1	0			1	0	
C1	Esperto Istruttore Amministrativo	7	19			7	19	
C1	Esperto Istruttore Contabile	2	5			2	5	
C1	Esperto Istruttore Asilo Nido	3	0			3	0	
C1	Esperto Istruttore Tecnico	2	4			2	4	
C1	Esperto Agente Polizia Municipale	8	2			8	2	
B3	Collaboratore Tecnico	0	0			0	0	
B1	Autista	0	1			0	1	
B1	Collaboratore Servizi Sociali	0	3			0	3	
B1	Collaboratore Amministrativo	2	11			2	11	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizio Anagrafe	0	3			0	3	
B1	Collaboratore Amministrativo Staff Segretario Generale	0	2			0	2	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizio Stato Civile	0	1			0	1	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizi tecnici	0	0			0	0	
B1	Collaboratore Amministrativo Servizi di Polizia Municipale	0	1			0	1	
B1	Collaboratore Servizi di Polizia Municipale	0	2			0	2	
B1	Collaboratore Eletttricista	0	1			0	1	
B1	Collaboratore Centralinista	1	0			1	0	
B1	Collaboratore Messo Notificatore	0	0			0	0	
B1	Collaboratore Tecnico Cuoco	2	0			2	0	

B1	Collaboratore Custode Cimitero	0	0			0	0	
B1	Collaboratore Coordinatore operatori ecologici ed addetto alle manutenzioni	0	0			0	0	
A1	Operatore servizi vari	3	0			3	0	
A1	Operatore Ausiliario servizi vari	0	9			0	9	
A1	Operatore Ausiliario di cucina	0	4			0	4	
A1	Operatore Ausiliario centralinista	0	0			0	0	
A1	Operatore Ausiliario messo	1	0			1	0	
A1	Operatore Ausiliario Asilo Nido	0	1			0	1	
A1	Operatore servizi ecologici	2	0	1		1	0	
A1	Operatore necroforo	0	1			0	1	
A1	Operatore manutentore	2	0			2	0	
A1	Operatore servizi manutentivi e verde pubblico	0	9			0	9	
A1	Operatore servizi Polizia Municipale	0	3			0	3	
	Totale	42	82	1	0	41	82	0

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

CAPACITA' ASSUNZIONALE

COMUNE DI	RAVANUSA	
ANNO	2022	
POPOLAZIONE (abitanti)	11.609	
CLASSE	F	
VALORE SOGLIA	27,00%	
SPEA PERSONALE	3.633.030,65 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	9.171.028,59 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	39,61%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	19,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	690.275,82 €	
Resti assunzionali	- €	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2023	SI	

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

Calcoli

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.				
ANNO	2021	ANNO			MEDIA	
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2021	2020	2019	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	3.633.031	ENTRATA TIT.1	5.323.814	5.492.983	5.862.485	
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	4.655.383	4.920.334	2.614.048	
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	433.170	302.174	413.594	
Altro		FCDE bilancio di previsione anno				
		2021			834.966	
TOTALE	3.633.031				8.890.126	
Spesa personale 2020	3.633.031				9.171.029	

COMUNE DI RAVANUSA

SPESA PER IL PERSONALE ANNO 2022 - 2023 -2024

Allegato B alla deliberazione di GM n. 84 del 17-11-2022

	2022	2023	2024
SPESA DEL PERSONALE (MACROAGGR 101)	3.434.215,00	3.434.215,00	3.434.215,00
IRAP	124.120,00	124.120,00	124.120,00
SPESE PER CONVENZIONI	30.000,00	30.000,00	30.000,00
BUONI PASTO	20.000,00	20.000,00	20.000,00
TOTALE SPESA LORDA (A)	3.608.335,00	3.608.335,00	3.608.335,00
FINANZIAMENTI REGIONALI	750.000,00	750.000,00	750.000,00
RIMBORSI ELETTORALI E ISTAT	31.000,00	31.000,00	31.000,00
RIMBORSO CONVENZIONI	60.000,00	60.000,00	60.000,00
ONERI CONTRATTUALI 2016-2018	128.656,76	128.656,76	128.656,76
ONERI CONTRATTUALI 2019-2021	130.000,00	130.000,00	130.000,00
CATEGORIE PROTETTE	171.536,55	171.536,55	171.536,55
TOTALE SPESE ESCLUSE (B)	1.271.193,31	1.271.193,31	1.271.193,31
SPESA DEL PERSONALE (A - B)	2.337.141,69	2.337.141,69	2.337.141,69

IL RESPONSABILE DELL'ARE/IL RESPONSABILE DELL'AREA PO1
DOTT. MARCHETTA PIETRO DOTT. MARCHETTA PIETRO

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta di deliberazione;

Considerato che la proposta e' corredata dai prescritti pareri, resi dai responsabili dei competenti uffici;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione;

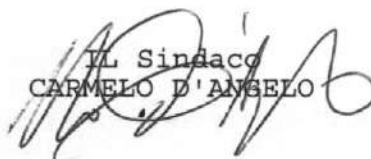
Visto l'O.A.EE.LL. della Regione Siciliana;

Ad unanimita' di voti, espressi mediante scrutinio palese;

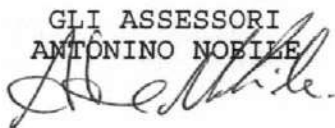
DELIBERA

Approvare integralmente la superiore proposta relativa all'oggetto.
Di dichiarare il presente provvedimento eseguibile dal 17-11-2022

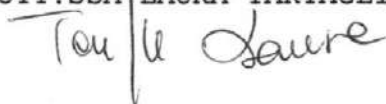
IL Sindaco
CARMELO D'ANGELO



GLI ASSESSORI
ANTONINO NOBILE



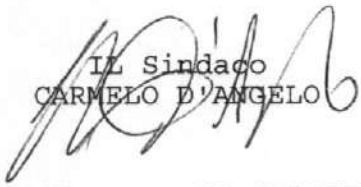
IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA LAURA TARTAGLIA



GIUSEPPE GALLO



Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.


IL Sindaco
CARMELO D'ANGELO

L'ASSESSORE ANZIANO
GIUSEPPE GALLO



IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA LAURA TARTAGLIA

