



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 115 del 03-09-2025

COPIA

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

Oggetto:	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021, PER IL TRIENNIO 2025/2027. SEZIONE 3 RISORSE UMANE.
-----------------	---

L'anno **duemilaventicinque**, il giorno **tre** del mese di **settembre**, alle ore **11:10**, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge, con l'intervento dei Sigg.:

Cangialosi Giuseppe Virgilio	SINDACO	A
Burriesci Salvatore	ASSESSORE	P
Albian Maria Pia	ASSESSORE	P da remoto
Costanza Mario	VICE SINDACO	P
Di Miceli Sergio	ASSESSORE	P da remoto

Presiede l'adunanza il **VICE SINDACO, Costanza** .

Partecipa all'adunanza il **Segretario Comunale, Salvatore Somma**.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto, i responsabili dei servizi interessati, per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n. 30, hanno espresso i seguenti pareri:

Parere di regolarità tecnica Favorevole

Parere di regolarità contabile Favorevole

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA ed esaminata la superiore proposta di deliberazione ;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 12 della L.r. n. 30/2000 e dell'art. 49 e 147- bis del D.lgs n. 267/2000;

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;

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

Ad unanimità di voti espressi in forma di legge;

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione su estesa e, in conseguenza, di adottare il presente provvedimento con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo di cui alla proposta medesima che qui di seguito di intende trascritta

Di dare atto che la presente è soggetta a pubblicazione sul sito web ufficiale del Comune in Sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione di primo livello "Provvedimenti – sottosezione di secondo livello "Provvedimenti organi di indirizzo Politico" tramite inserimento nell'elenco semestrale di cui all'art. 23, comma 1, del d.lgs. 33/2013;

La Giunta Comunale con separata votazione unanime

DELIBERA

Di dichiarare, previa separata votazione unanime favorevole, il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991 e successive modifiche ed integrazioni.



COMUNE DI CEFALA' DIANA

Città Metropolitana di Palermo

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 118 del 29-08-2025

Oggetto:	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2025/2027, AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DL N. 80/2021, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI IN LEGGE N. 113/2021, PER IL TRIENNIO 2025/2027. SEZIONE 3 RISORSE UMANE.
-----------------	---

Ufficio proponente: SETT. II - GESTIONE ECONOMICA E GIURIDICA DEL PERSONALE

Regolarità tecnica

Per quanto concerne la regolarità tecnica, si esprime parere **Favorevole** 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.

Addì, 29-08-2025

IL RESP.LE DEL SETTORE
f.to Dott. Salvatore Comparetto

Regolarità contabile

Per quanto concerne la regolarità contabile, si esprime parere **Favorevole** 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.

Addì, 29-08-2025

IL RESP.LE DEL SETTORE ECONOMICO- FINANZIARIO
f.to Dott. Salvatore Comparetto

IL RESPONSABILE DEL 2° SETTORE

sottopone alla Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione, attestando di non trovarsi in situazioni, nemmeno potenziali, di conflitto di interessi né in condizioni e/o rapporti che implicano l'obbligo di astensione ai sensi del DPR n. 62/2013 e del codice di comportamento interno e di aver verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria che segue non incorrono in analoghe situazioni"

PREMESSO CHE:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 03 in data 06.02.2024 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 s.m.i;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 in data 19.08.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUPS) 2025/2027;
- che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 19.08.2025, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2025/2027 (art.151, D.Lgs n. 267/2000 e art. 10 D.lgs. n. 118/2011);
- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 111 del 21.08.2025, esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il Piano Esecutivo di gestione (PEG) finanziario per il triennio 2025/2027;

PRESO ATTO CHE l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che:

"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:

b) 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 procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;

m) le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità

n) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre

2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

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

VISTI INOLTRE:

- l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: *"5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo"*;

- l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: *"6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti"*;

- l'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, il quale stabilisce che: *"6-bis. In sede di prima applicazione il Piano è adottato entro il 30 giugno 2022 e fino al predetto termine non si applicano le sanzioni previste dalle seguenti disposizioni: a) articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150; b) articolo 14, comma 1, della legge 7 agosto 2015, n. 124; c) articolo 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165"*;

- l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: *"7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114"*;

- l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: *"8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane"*.

PRESO ATTO CHE:

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

- il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione

DATO ATTO CHE il Comune di Cefalà Diana 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;

CONSIDERATO CHE il Comune Cefalà Diana 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 delle azioni positive 2025/2027, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 164 06.11.2024 **(ALLEGATO 1)**;
- Ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenze del personale anno 2025; approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 06.02.2025 **(ALLEGATO 2)**;
- Regolamento per la disciplina del Lavoro Agile 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 128 del 22.08.2024 **(ALLEGATO 3)**;

PRESO ATTO CHE alla data di adozione del presente PIAO è stato approvato il DUPS 2025/2027 con deliberazione consiliare n. 37 del 19.08.2025 **(ALLEGATO 4)** e il Bilancio di previsione per il triennio 2025/2027 con deliberazione consiliare n. 38 del 19.08.2025 **(ALLEGATO 5)** e i seguenti provvedimenti di pianificazione e programmazione che 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 della Performance per il triennio 2025/2027
- Piano esecutivo di Gestione per il triennio 2025/2027;

RILEVATO CHE il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

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

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

PRESO INOLTRE ATTO CHE il suddetto decreto dispone:

- all'art. 2, c. 2, che *"Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113."*;
- all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *"Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo, nonché a quanto previsto dal primo periodo dell'articolo 6, comma 1."*

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

CONSIDERATO CHE:

- ai sensi dell'art. 6, cc. 1-4, del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il termine per l'approvazione del PIAO da parte delle pubbliche amministrazioni, è fissato al 31 gennaio di ogni anno, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.
- l'articolo 8, comma 2, del DM 132/2022 consente lo slittamento del termine per l'approvazione del PIAO: *"In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci"*;
- per effetto dello slittamento del termine di approvazione del Bilancio di previsione 2025/2027 al 28-02-2026, con Decreto del Ministro dell'Interno del 22 dicembre 2024, il termine per l'approvazione del PIAO è slittato a 30 giorni successivi;
- il Comune di Cefalà Diana non ha ancora approvato il Bilancio di previsione 2025/2027, in corso di istruttoria e, pertanto, si rende necessario approvare il PIAO provvisorio limitatamente alla Sezione 3 Risorse umane – Piano del fabbisogno di personale triennio 2025/2027;

VISTI:

- 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 caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno 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;

VISTO inoltre 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 agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. 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.

5. 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 55 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. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'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 2025/2027 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;

RILEVATO CHE la dotazione organica dell'ente ed il suo relativo costo annuo, rimodulata secondo quanto previsto dal D. Lgs. 75/2017 e dalle Linee di indirizzo emanate con Decr. del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018, risulta al **31.12.2024 (ALLEGATO A1)** come da prospetto di seguito indicato, che costituisce la base di partenza della nuova programmazione del fabbisogno del personale 2025/2027:

DOTAZIONE ORGANICA 2024							
Profili Professionali		Cat.	Spesa personale in servizio				Totale
			Posti previsti	Posti coperti	Posti vacanti	Costo singola unità	
Area Amministrativa	Specialista attività amministrative-contabili	D1	1	1	0	33.993,33	33.993,33
	Specialista attività tecniche	D1	1	0	1	33.993,33	0,00
	Specialista di vigilanza- Comandate P.M.	D1	1	0	1	33.993,33	0,00
	Assistente Sociale	D1	1	0	1	33.993,33	0,00
	Specialista attività informatiche	D1	1	0	1	33.993,33	0,00
	TOTALE	D1	5	1	4		33.993,33
Area Istruttoria	Istruttore amministrativo(32h)		6	4	2	27.847,81	111.391,24
	Istruttore Tecnico (32h)		1	0	1	0,00	0,00
	Istruttore Contabile(36h)		1	1	0	31.328,79	31.328,79
	Agente di Polizia Municipale(32h)		1	1	0	27.847,81	27.847,81
	Agente di Polizia Municipale(34h)		1	1	0	29.588,30	29.588,30
	TOTALE	C	10	7	3		200.156,14
Area Operativa	Collaboratore Amministrativo (32h)		10	7	0	24.777,86	173.445,02
	Collaboratore Tecnico (32h)		2	2	0	24.777,86	49.555,72
	Autista (36h)		1	0	1	27.875,09	0,00
	TOTALE	B	13	9	1		223.000,74
Area Operativa	Operatore servizi ausiliari (36h)		1	1	0	26.774,99	26.774,99
	TOTALE	A	1	1	0		26.774,99
SPESA DOTAZIONE ORGANICA 2024			29	18	8		483.925,20

VISTO l'art 52 co. 1 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 che prevede: I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo

principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente;

EVIDENZIATO CHE:

- eventuali progressioni tra le aree di cui al vigente art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. 165/2001 (riserva dei posti agli interni nel limite del 50% di quelli messi a concorso), devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica ovvero come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015 " ai fini del turn-over ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n°90/2014, tali operazioni vanno considerate come "cessazioni" per quanto concerne il precedente rapporto contrattuale estinto, mentre l'assunzione con il nuovo contratto potrà essere effettuata solo se saranno presenti, in base alle percentuali di legge, sufficienti spazi finanziari nel budget di legge";
- secondo l'orientamento unanime delle sezioni regionali della Corte dei Conti la trasformazione dei contratti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno incide sulla capacità assunzionale dell'Ente per la parte differenziale tra il tempo pieno ed il part-time all'epoca della costituzione del rapporto;

CONSIDERATO CHE 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;

RILEVATO CHE 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.

CONSIDERATO CHE, ai fini della determinazione della capacità assunzionale, occorre calcolare il rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto della gestione approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e che in base al suddetto rapporto i Comuni vengono ricondotti ad una delle seguenti tre fattispecie:

1. Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato (art. 4, c.2 del D.P.C.M.)

I Comuni il cui rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti è al di sotto del rispettivo valore soglia della tabella 1 dell'art. 4, 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 non superiore a tale valore soglia (**TABELLA 1**);

2. Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate

(I Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia di cui alla tabella 3 dell'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turnover inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019 (**TABELLA 2**);

3. Comuni con moderata incidenza della spesa di personale

I Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1 (tabella 1), e dall'art. 6, comma 1 del Decreto per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato (**TABELLA 3**);

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

RILEVATO che, nel caso specifico di questa Amministrazione, sulla base di quanto analiticamente riportato nei prospetti allegati, che formano parte integrante del presente dispositivo si fa presente che:

- il Comune di Cefalà Diana appartiene ai Comuni della fascia a), ovvero quelli tra 000 e 999 abitanti;
- il valore soglia cui occorre sottostare è pari al 29,50% (**TABELLA 1**);

VISTO l'art. 6 del D.M. 17 Marzo 2020 che individua i valori soglia diversificati in base alla fascia demografica del comune, che per il Comune di Cefalà Diana è fissata al 33,50% (**TABELLA 3**)

VISTA CHE:

- la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, relativa all'anno 2025 è pari ad € 637.013,13 (**ALLEGATO B**);
- Il FCDE stanziato per l'anno 2025 è pari ad € 211.478,69 (**ALLEGATO B1**),
- la media delle entrate correnti relativa al triennio 2022/2024 al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato per l'Esercizio Finanziario 2025, è pari ad € 1.556.120,06;
- il rapporto tra "spesa del personale" ed "entrate correnti" è pari al 40,94% (**ALLEGATO C**);

	ANNO		
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	2025		
Spesa di personale anno 2025 (A)		637.013,13	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2022	1.432.055,27€	
	2023	1.903.872,53€	
	2024	1.967.678,46€	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.767.868,75€	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2025	211.748,69€	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE(B)		1.556.120,06€	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		40,94%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		33,50%

DATO ATTO, pertanto, che, sulla base dei dati relativi alle risultanze dell'ultimo rendiconto approvato (rendiconto di gestione 2024), il Comune di Cefalà Diana si colloca all'interno della classe di Comuni di cui al superiore punto 3, ovverosia tra i Comuni con **elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti** i quali sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia;

CONSIDERATO CHE il comma 1 dell'art. 6 del Decreto prevede che "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento";

PRESO ATTO dell'orientamento espresso con Deliberazione n. 131/2020/PAR dalla Corte dei Conti sezione di controllo per la Regione siciliana, secondo cui: "la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, **non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato (come sembra, invece, paventare il comune richiedente), ma gli impone di attuare un <<percorso di graduale riduzione annuale>>** in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti"; con la conseguenza che

nell'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo)";

TENUTO CONTO CHE le assunzioni programmate nel triennio determineranno, a regime, i maggiori costi effettivi che, verranno di fatto neutralizzati dalla riduzione della spesa per cessazione nell'anno 2026, come si evince dall'allegato Sezione 3 del PIAO;

PRESO ATTO CHE:

- che la spesa teorica della dotazione organica rimodulata in n. 24 posti ammonta ad € 486.441,72 **(ALLEGATO D)**;
- che nell'anno 2026 si registrerà una minore spesa per n. 1 cessazione pari a € 26.774,79;
- che la spesa del personale calcolata ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. n. 296/2006 e ss.mm.ii., in termini di previsione sulla base del Bilancio 2024/2026, è pari a € 760.104,81 **(ALLEGATO E)**;
- che la spesa del personale calcolata ai sensi del D.M. 17.03.2020 nell'anno 2025, in termini di previsione sulla base del Bilancio 2025/2027, è pari a € 637.013,13;

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 D)** e il Piano del fabbisogno di personale del triennio 2025/2027 quale sezione 3 del PIAO provvisorio 2025/2027, come da **ALLEGATO A**;

DATO ATTO CHE il Comune di Cefalà Diana ha provveduto a dare attuazione a parte delle disposizioni normative inerenti i documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione;

CONSIDERATO CHE, al fine di garantire il regolare svolgimento e la continuità dell'azione amministrativa, così come definita negli strumenti di programmazione di cui questo Ente si è dotato, nel rispetto dei principi di efficacia, efficienza ed economicità, è necessario dare tempestiva attuazione alle disposizioni normative in materia di pianificazione e programmazione di cui all'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, divenute efficaci, in data 27 giugno 2022, in conseguenza della pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione" e della pubblicazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), coordinando i provvedimenti precedentemente approvati, nonché i provvedimenti sopra elencati non ancora approvati e che saranno approvati in questa sede, all'interno dello schema tipo di PIAO, definito con il citato decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione;

VISTO:

- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche;
- il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni) e successive modifiche;
- la legge 6 novembre 2012 n. 190 e successive modifiche e integrazioni recante "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione";
- il Decreto Legislativo 14 marzo 2013, n. 33 e ss.mm.ii. recante "Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni";
- il Decreto Legislativo 25 maggio 2016 n. 97, attuativo dell'art. 7 della legge 7 agosto 2015 n. 124, recante "Revisione e semplificazione delle disposizioni in materia di prevenzione della corruzione, pubblicità e trasparenza, correttivo della legge 6 novembre 2012, n. 190 e del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33, ai sensi dell'articolo 7 della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il Decreto Legislativo 8 marzo 2013, n. 39, "Disposizioni in materia di inconferibilità e incompatibilità di incarichi presso le pubbliche Amministrazioni e presso gli Enti privati in contratto pubblico a norma dell'art.1, commi 49 e 50, della legge 6 novembre 2012, n. 190";
- la deliberazione della Commissione Indipendente per la Valutazione e l'Integrità delle amministrazioni pubbliche (CIVIT/ANAC) n. 72/2013, con la quale è stato approvato il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) 2013-2016;
- il decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, recante: "Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari";
- la deliberazione n. 1064 del 13 novembre 2019, con la quale l'Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2019;
- gli "Orientamenti per la pianificazione anticorruzione e trasparenza 2022" adottati dal Consiglio dell'ANAC in data 2 febbraio 2022;
- la legge 7 agosto 2015 n. 124 (Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 14;
- la legge 22 maggio 2017, n. 81 (Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato) e successive modifiche e, in particolare, il capo II;
- il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246) e successive modifiche e, in particolare, l'articolo 48;
- la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione e per l'innovazione e del Ministro per le pari opportunità del 4 marzo 2011, (Linee guida sulle modalità di funzionamento dei Comitati Unici di Garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni "art. 21, legge 4 novembre 2010, n. 183");
- la direttiva del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° giugno 2017, n. 3 (Indirizzi per l'attuazione dei commi 1 e 2 dell'articolo 14 della legge 7 agosto 2015, n. 124 e linee guida contenenti regole inerenti all'organizzazione del lavoro finalizzate a promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti);
- la direttiva n. 2/2019 del 26 giugno 2019 del Ministro per la pubblica amministrazione e del Sottosegretario di Stato alla Presidenza del Consiglio dei Ministri con delega in materia di pari opportunità (Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche);
- le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;
- il decreto legge 7 marzo 2005, n. 82, recante "Codice dell'Amministrazione digitale", ed in particolare l'art. 12 che disciplina "Norme generali per l'uso delle tecnologie dell'informazione e delle comunicazioni nell'azione amministrativa";

- il "Piano triennale per l'informatica nella pubblica amministrazione 2021-2023", comunicato da AgID sul proprio sito istituzionale in data 10 dicembre 2021;
- il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021 n. 113;
- il decreto-legge 30 dicembre 2021, n. 228 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi", che all'articolo 1, comma 12, modifica il decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, prevedendo la proroga del termine di prima adozione del PIAO, da parte delle pubbliche amministrazioni, dal 31 gennaio 2022 al 30 aprile 2022;
- il decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)", convertito, con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha fissato al 30 giugno 2022, il termine per la prima adozione del PIAO;
- l'art. 4 della legge 5 giugno 2003, n. 131;
- il decreto-legge 24 marzo 2022, n. 24;

DATO ATTO CHE l'attività istruttoria compiuta in relazione al presente procedimento è completa nonché conforme alle previsioni di legge, statuto e regolamento;

ACCERTATO:

- che in merito al presente atto non vi è conflitto di interessi ai sensi dell'art.6 bis L. n. 241/1990 s.m.i. e dell'art. 6 D.P.R. n.62/2013;
- non sono previste ulteriori misure in merito nel vigente P.T.P.C.;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica reso dal Responsabile del 2° Settore ai sensi dell'art. 53, comma 1, della L. 142/1990, come recepita dalla Regione Siciliana con la L.R. 48/1991 e s.m.i. e dell'art. 49 e 147-bis del D.lgs. 267/2000.;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile reso dal Responsabile del 2° Settore ai sensi dell'art. 53, comma 1, della L. 142/1990, come recepita dalla Regione Siciliana con la L.R. 48/1991 e s.m.i. e dell'art. 49 e 147-bis del D.lgs. 267/2000.;

VISTO il D. Lgs. 267/2000;

VISTA la L.R. 48/91;

VISTA la L. 241/90;

VISTA la L.R. 30/2000

VISTO lo Statuto Comunale

RITENUTA la propria competenza

PROPONE

1) **DI APPROVARE**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della L.R. 7/2019 s.m.i., le motivazioni in fatto e in diritto esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;

2) **DI APPROVARE**, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), secondo lo schema definito con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2025/2027, Sezione 3-Risorse Umane, che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale (**ALLEGATO A**);

3) **DI RIMODULARE** la dotazione organica, rideterminata in n. 24 posti, per un costo teorico di €. 486.441,71 (**ALLEGATO D**), dando atto che il costo complessivo della dotazione organica vigente (posti coperti + posti vacanti) ammonta ad € 831.505,59 (**ALLEGATO D1**), mentre il costo

complessivo della dotazione organica rideterminata (posti coperti + posti vacanti) ammonta ad € 605.746,24 (**ALLEGATO D2**), risulta inferiore alla media della spesa per il triennio 2011-2013 (indicatore di spesa potenziale massima, fissata in complessivi € 1.036.056,98;

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, giusta deliberazione Giunta Comunale n. 17/2025;

5) **DI DARE ATTO CHE** sono stati previsti in Dotazione Organica i seguenti posti **per le assunzioni etero finanziate:**

- n. 1 posto part- time Area Funzionari E.Q. - profilo professionale Assistente sociale;
- n. 1 posto part- time Area Istruttori. - profilo professionale Istruttore Amministrativo;
- n. 1 posto part- time Area Istruttori. - profilo professionale Istruttore tecnico;
- n. 3 posti part- time Area Operatori Esperti - profilo professionale Collaboratore Amministrativo;

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

7) **DI DARE ATTO CHE** l'Amministrazione Comunale si riserva di integrare/modificare il presente piano integrato di attività e organizzazione 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 Cefalà Diana;

8) **DI PRECISARE CHE** l'ente ha approvato con deliberazione CC n. 03 del 06.02.2024 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);

9) **DI DARE ATTO CHE** il presente PIAO 2025/2027- Sezione 3 Risorse Umane è coerente 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, pari ad € 486.441,72 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 €. 1.036.056,98;

10) **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;

11) **DI DARE MANDATO** al Responsabile del 2° Settore 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;

12) **DI DEMANDARE** al Responsabile del 2° Settore gli eventuali ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

13) **DI PUBBLICARE** la presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune alla voce "Amministrazione trasparente" - sezione "provvedimenti" - sottosezione "provvedimenti organi d'indirizzo politico" voce "deliberazioni di Giunta Comunale", ai sensi di quanto disposto dagli artt. 23, 26 e 27 del D.Lgs. n. 33 del 14/3/2013 s.m.i.;

14) **DI DICHIARARE** con separata votazione l'atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art.12, comma 2, L.R. 44/91 s.m.i.

IL PROPONENTE

f.to Dott. Salvatore Comparetto

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge

L'ASSESSORE ANZIANO
F.TO Salvatore Burriesci

IL VICE SINDACO
F.TO Mario Costanza

IL Segretario Comunale
F.TO Dott. Salvatore Somma

Copia conforme all'originale

Affissa all'Albo Pretorio il
03.09.2025

Cefalà Diana, li **03-09-2025**

IL MESSO COMUNALE
f.to RITA MARIA VISOCARO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Segretario Comunale

CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91, sarà pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio del Comune il **03.09.2025**, e che vi rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Cefalà Diana, li **03.09.2025**

IL Segretario Comunale
f.to Dott. Salvatore Somma

Su conforme attestazione del Messo incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio, si certifica l'avvenuta pubblicazione dal **03.09.2025** al **18.09.2025**, e che entro il termine di gg. 15 dalla data di pubblicazione non è stato prodotto a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Cefalà Diana, li

IL MESSO COMUNALE
F.TO RITA MARIA VISOCARO

IL Segretario Comunale
f.to Dott. Salvatore Somma

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva il **03-09-2025**

perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, L.R. 44/91)

Cefalà Diana, li **03-09-2025**

IL Segretario Comunale
f.to Dott. Salvatore Somma
