


N. 71/ Prot.		Rep. n° 205 D.D. 26/11/2020
Area SECONDA		
Data 28/10/2020		

# COMUNE DI CAPACI

*Area Metropolitana Città di Palermo*

*Originale di deliberazione della*

*Giunta Municipale*

N° <u>207</u> del Reg.	<b>OGGETTO</b>	Modifica delibera G.M. n. 132 del 30.07.2020. Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020.
Data <u>26/11/2020</u>		
<b>Parte Riservata all'Area II</b>	<b>NOTE</b>	
Bilancio _____  ATTO n. _____ Missione _____ Programma _____ Titolo _____ Macro aggregato _____ Capitolo _____		

L'anno duemila venti il giorno VENTISEI del mese di NOVEMBRE alle ore 12,30 nella sala delle adunanze del Comune di Capaci, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

	Pres.	Ass.
1) <b>Presidente Pietro Puccio</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2) <b>Componente Girolamo Billante</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) <b>Componente Rita Di Maggio</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
4) <b>Componente Maria Giambona</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) <b>Componente Aldo Sollami</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Presiede il Sindaco Pietro Puccio e partecipa il Segretario Generale Dr. Cristoforo Ricupati.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sulla seguente proposta

Il Responsabile del procedimento di cui all'art. 5 della l.r. 30/4/1991 n°10, ai sensi dell'art. 2 della medesima legge, su disposizione dell'Amministrazione Comunale, propone l'adozione della presente proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“Modifica delibera G.M. n. 132 del 30.07.2020. Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020”**

**PREMESSO** che con delibera n. 132 del 30/07/2020 la Giunta ha approvato il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2020/2022 (PTFP 2020), elaborato anche sulla base delle cessazioni;

**CONSIDERATO** che l'ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tale da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

**RICHIAMATO** l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che dispone: *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale [PTFP], in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter."* Aggiungendo all'ultimo periodo dello stesso comma che *"Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente."*;

**PRESO ATTO** dell'art. 6 ter del citato D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dal citato art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che prevede l'emanazione di *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, in cui siano definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi del citato articolo 6, comma 2.* Aggiungendo, al comma 5, che *le amministrazioni pubbliche comunicano, entro trenta giorni dalla loro adozione, utilizzando il sistema SICO, i PTFP e i relativi aggiornamenti annuali, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni*

**PRESO ATTO** dell'art. 33, c. 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34 convertito con modificazioni nella Legge 28.06.2019, n. 58, recante: *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni nel quale si legge testualmente “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, 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 ...”*

**EVIDENZIATO** che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, 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 dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**RILEVATO**, preliminarmente che nell'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- Spesa del personale: *“impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267,*

nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipanti o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”;

- Entrate correnti: “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;

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni:

- del Consiglio Comunale n 11 del 11.03.2019 di approvazione del rendiconto della gestione 2017;
- del Consiglio Comunale n 63 del 11.11.2019 di approvazione del rendiconto della gestione 2018;
- del Consiglio Comunale n 60 del 05.08.2020 di approvazione del rendiconto della gestione 2019;
- del Consiglio Comunale n 58 del 04.09.2019 di approvazione del Bilancio di Previsione 2019/2021;

**RILEVATO** che dalle citate deliberazioni, in merito ai parametri da considerare per il calcolo di cui all'art 33 DL n 34/2019 art 33, risultano i valori espressi nel prospetto che segue:

	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	MEDIA
TITOLO 1	3.947.889,50	4.458.109,45	4.820.459,34	4.408.819,43
TITOLO 2	1.829.666,90	2.659.419,45	3.200.621,48	2.563.235,94
TITOLO 3	1.420.386,99	1.309.336,00	1.412.781,10	1.380.834,70
TOTALE	7.197.943,39	8.426.864,90	9.433.861,92	8.352.890,07
A DEDURRE FCDE APPLICATO NEL BILANCIO DI PREVISIONE 2019				1.303.968,89
				MEDIA ARITMETICA
				7.048.921,18

SPESA DEL PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP RISULTANTE DAL RENDICONTO 2019	2.715.309,72
MEDIA ENTRATE CORRENTI ACCERTATE TRIENNIO 2017/2019 AL NETTO DEL FCDE	7.048.921,18

Rapporto tra Spesa per tutto il personale (2019): € 2.715.309,72 = 38,52%  
Media entrate correnti (2017/2019): € 7.048.921,18

**ACCERTATO** che dal prospetto sopra esposto si evince che la percentuale è del 38,52% per cui il Comune di Capaci rientra nella ipotesi di cui alla tabella 3) prevista dall'art. 6 del DM del 17 marzo 2020 a cui corrisponde un tasso soglia del 31%;

**EVIDENZIATO** pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune non rientra tra gli enti virtuosi ma ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del citato D.P.C.M., può adottare 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%, dando atto (comma 2) che a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'Art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica pari al 31%, applicano un turnover pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

**ACCERTATO** che:

- nell'anno 2020 le cessazioni di n 6 unità lavorative nel corso dell'anno ( n. 1 A4, n 2 B5, n 1 B7, n. 1 C4 e n. 1 D5 ) ammontano a € 127.667,61 e che a regime comporterà un risparmio di € 181.595,74;
- il programma delle assunzioni previsto dalla nuova proposta di fabbisogno di personale comporta per il periodo 2020-2022 comporta una spesa complessiva nel triennio di € 148.669,11;
- nell'anno 2021 cesseranno dal servizio dal servizio n. 2 unità lavorativa di categoria B5 ed n. 1 categoria A 5 con un risparmio annuo di € 76.514,89;
- nell'anno 2022 cesseranno dal servizio una unità lavorativa di categoria D5 e n. 1 A5 con un risparmio annuo di € 61.106,11
- nell'anno 2023 cesseranno dal servizio N. 2 unità lavorativa di categoria B5 con un risparmio annuo di € 52.184,27 ;
- nell'anno 2024 cesseranno dal servizio una unità lavorativa di categoria D5 e n. 1 A5 e n. 1 C5 con un risparmio annuo di € 91.487,21;
- nell'anno 2025 cesseranno dal servizio una unità lavorativa di categoria A5 e n. 2 C5 con un risparmio annuo di € 85.092,81;

**PER QUANTO** in precedenza esposto il piano di rientro al tasso soglia del 31% previsto da DM 17 marzo 2020 entro il 2025 è stato presuntivamente programmato secondo il prospetto che segue:

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spese del personale	2.708.639	2.655.904	2.594.798	2.542.613	2.451.126	2.366.033
Media Entrate correnti al netto del FCDE	7.048.921	7.108.901	7.245.623	7.140.987	7.450.453	7.640.980
Rapporto %	38,43	37,36	35,81	35,61	32,90	30,97

**DATO ATTO** che:

- a. con delibera di G.M. n. 105 del 03.07.2020 è stato approvata dalla Giunta Municipale la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii., con la quale si da atto che nel Comune di Capaci non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali ne alla situazione finanziaria;
- b. con delibera di G.M. n. 108 del 03.07.2020 è stato approvata dalla Giunta Municipale il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- c. è stato rispettato il tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013);
- d. l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- e. è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- f. che sono state acquisite le note attestanti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**RICHIAMATO** il concetto di fabbisogno quale diretto rinvio all'analisi e rappresentazione delle esigenze sia sotto il profilo quantitativo - al momento possibile attraverso analisi predittive sulle cessazioni di personale e di sviluppo dei servizi ma che in futuro potranno essere basate anche su fabbisogni standard a livello territoriale - sia sotto il profilo qualitativo riferito ai profili e alle competenze professionali meglio rispondenti ai bisogni dell'Ente

**ATTESO** che l'art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego (TUPI), superando la tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica, introduce il piano del fabbisogno effettivo del personale coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi e, in questo senso, la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata con il PTFP;

**DATO ATTO** che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima l'amministrazione deve indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

**CONSIDERATO** che ai sensi dell'art. 35, comma 4, D. Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: *"Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4"*;

**RICORDATO:**

- l'art. 14, comma 7, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, che prevede che *"le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonché a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*;
- l'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2015, n. 125, che dispone *"... è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente"*;
- l'art. 14 *bis* del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, relativo alla modifica dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, ed in particolare la lettera b) del comma 1 dello stesso D.L. 4/2019 a mente del quale:
- i residui di cui all'art. 4 co. 3 D.L. n. 78/2015 di cui sopra si riferiscono al quinquennio precedente;
- *"Per il triennio 2020-2022, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il turnover"*;

**RICHIAMATA** la Legge 19 giugno 2019, n. 56, rubricata con il titolo "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" con cui si è provveduto a introdurre elementi importanti di innovazione in merito alle misure e al procedimento di reclutamento del personale nella PA, in particolare si richiama l'art. 3:

- comma 2, che dispone che al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni predispongono il piano dei fabbisogni tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:
  - a. digitalizzazione;
  - b. razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
  - c. qualità dei servizi pubblici;
  - d. gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
  - e. contrattualistica pubblica;
  - f. controllo di gestione e attività ispettiva;
  - g. contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Si precisa che sebbene detto comma sia riferito alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle agenzie e agli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, per effetto del successivo art. 6, è una norma di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento e in tal senso gli enti locali adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni della legge.

- comma 8 che dispone "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto



legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”

- Comma 9, lettera b), numero 2), che apporta modifiche al comma 4 dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 sostituendo le parole «decorsi due mesi» con le seguenti «decorsi quarantacinque giorni»
- Comma 9 lettera c), numero 1) che apporta modifiche al comma 1 dell'art. 39 del D.Lgs 165/2001 sostituendo le parole «Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzioni per portatori di *handicap* ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68» sono sostituite dalle seguenti: «Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407»;

**RICHIAMATE** le precedenti Deliberazioni:

- n. 118 del 29/05/2018 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2018/2020;
- n. 197 del 29/11/2019 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2019/2021

**RITENUTO** necessario, a seguito dei collocamenti a riposo, procedere sulla base delle necessità, sopravvenute, dell'ente, alla modifica del programma triennale del fabbisogno del personale anni 2020/2022, approvato con delibera di G.M. n. 132 del 30/07/2020;

**PRESO ATTO** della deliberazione di G.M. n. 193 del 18.11.2019 con la quale viene modificata la deliberazione di G.M. n. 8/2019 con la quale veniva rideterminata la dotazione organica del Comune di Capaci”;

**DATO ATTO** che la spesa media del triennio 2011/2013, risulta essere pari ad € 3.449.320,12 che, come noto alla luce del D.lgs. n. 75/2017, corrisponde alla monetizzazione della superata concezione di dotazione organica, limite oltre il quale il Comune di Capaci non può assumere;

**CONSIDERATO**, altresì, che la spesa di personale risultante dal rendiconto del 2019 ammonta ad € 2.715.309,72 – e che, per l'effetto, viene rispettato il dirimente vincolo finanziario previsto dall'art. 1, comma 557-quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114;

**VERIFICATO** che nell'anno 2020, presso questo Ente si sono verificate n. 6 cessazioni di personale a tempo indeterminato – n. 1 cat. “A4”, n. 1 “B5”, n. 2 cat. “B7” n. 1 cat. “C4” e n. 1 cat. “D5” - per un costo complessivo pari ad € 181.595,84 annui;

**CONSIDERATO**, altresì, che questa Amministrazione vuole procedere, al fine di valorizzare le professionalità interne, ad attivare, nei limiti consentiti, procedure selettive per la progressione tra aree riservate al personale di ruolo, per titoli e prova pratica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 22, comma 15, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

**RICHIAMATA**, pertanto, la surriferita disposizione legislativa che, testualmente, dispone:

“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività

svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”;

**CONSIDERATO** che i profili interessati dalla citata procedura delle cd. “progressioni verticali”, dopo una accurata disamina della funzionalità degli uffici, risultano essere:

**PROGRESSIONI VERTICALI: n. 7**

- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Operaio specializzato/elettricista”;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Operaio specializzato/muratore”
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Operaio specializzato/fontaniere”;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Collaboratore professionale/giardiniere”;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Esecutore tecnico”;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo “Agente di Polizia Municipale”;
- n. 1 posto, Cat. D, profilo “Istruttore Direttivo Legale”;

**DATO ATTO** che il previsto limite del 20% delle nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria deve intendersi superato stante l'assenza di espressa previsione di nuove assunzioni da parte del Comune di Capaci con le procedure cd. “ordinarie”, in disparte il fatto che, ovviamente, i n. 7 posti oggetto di progressione verticale incideranno sulla capacità assunzionale ordinaria erodendola per una quota parte pari alla differenza tra la posizione economica ricoperta dal dipendente e l'eventuale posizione economica della categoria immediatamente superiore;

**CONSIDERATO** che:

- le progressioni verticali consentite dal D. Lgs n. 75/2017 consumano gli spazi assunzionali;
- a differenza delle progressioni di carriera “ordinarie”, di cui all'articolo 52, comma 1-bis, l'articolo 22, comma 15, del D. Lgs n. 75/2017 non prevede la riserva di posti in concorsi pubblici, ma procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni;
- per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno (pertanto, a titolo meramente esemplificativo, un dipendente di categoria C non potrà accedere alla categoria D se privo di laurea);
- la riserva è rivolta solo a personale “di ruolo”, che, quindi, conduce con l'ente interessato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- la legge regionale n. 2/2019, art. 22 ha definitivamente chiarito quale interpretazione autentica che le procedure *de quibus* sono interamente riservate al personale interno;

**DATO ATTO** che per le sovraesposte procedure la maggior spesa totale da affrontare da questo Ente è pari ad **€. 8.902,70** come meglio appresso specificato:

- n. 4 Cat. B= **€. 4.830,70** (differenza tra Categoria A e B pari ad € 966,14 x 5);
- n. 1 Cat. C= **€. 2.293,44** (differenza tra Categoria B e C);
- n. 1 Cat. D= **€. 1.778,56** (differenza tra Categoria C e D);

**RISCONTRATO**, pertanto, che la maggiore spesa, di cui al precedente paragrafo, relativa alle procedure di progressione verticale, non incide né sul tetto di spesa massimo di cui alla media del triennio 2011/2013, né sulla capacità assunzionale, avendo entrambe capacità finanziaria contenitiva di gran lunga superiore;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n. \_\_\_\_ del \_\_\_\_\_, trasmesso a mezzo PEC in data \_\_\_\_\_, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 con cui si attesta che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate in base a specifiche previsioni di legge;

**RITENUTO** pertanto, per le suesposte motivazioni, di approvare in forma definitiva il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 ed il Piano assunzionale 2020;

**PRESO ATTO:**

- del T.U.E.L., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- della legge 12 novembre 2011, n. 183;
- del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- della L. n. 215/2013 di conversione del D.L. n.101/2013 e la Circolare DFP n° 5/2013;
- della L.R. 5/2014 (legge di stabilità regionale 2014) e la L.R. 3/2016 (Legge finanziaria regionale 2016);
- del D.L. 24 giugno 2014, n.90 ed il successivo D.L. 78/2015, nonché l'art. 1, comma 424, della Legge n° 190/2014 (Legge di stabilità nazionale 2015);
- del D. Lgs 25/05/2017 n° 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- della L.R. 30/12/2016 n° 27 recante norme in materia di superamento del precariato in Sicilia;
- dell'art. 33 del Decreto Legge 34/2019 convertito in legge 58/19 il quale prevede che non sia più obbligatoria l'espletamento della mobilità volontaria prima di procedere all'approvazione del bando dei concorsi pubblici;
- del citato art. 33 nella parte in cui è previsto un decreto ministeriale attuativo che fissa dei valori soglia percentuali differenziati per fascia demografica, allo stato non ancora emanato;
- dell'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- dello Statuto Comunale;
- del Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Per le motivazioni esplicitate in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

**PROPONE**

- **di modificare** il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2020/2022 (PTFP 2020), approvato con delibera di G.M. n. 132 del 30/07/2020, elaborato anche sulla base delle cessazioni (n. 1 cat. "A4", n. 1 "B5", n. 2 cat. "B7" n. 1 cat. "C4" e n. 1 cat. "D5") (dimissioni e domanda di pensione già effettuate) il quale risultando coerente con gli atti e i documenti di più complessiva programmazione dell'Ente, come segue:



ANNO 2020		paga CCNL	INPS	IRAP	Totale
nuove assunzioni	1 cat c geometra pt 24h	13.630,53	4.450,37	-	18.080,89
	1 cat C agente PM pt 24h	13.630,53	4.450,37	-	18.080,89
T.D. 2 mesi	1 cat B operaio S. ft TD	3.005,67	981,35	-	3.987,02
	1 cat C mobilità pt 24 h	13.630,53	4.450,37	-	18.080,89
					<b>58.229,70</b>
Assunzione art 110 TUEL	cat D farmacista art 110 TUEL	22.135,47	7.227,23	-	29.362,70
	Cat D ingegnere art 110 TUEL	22.135,47	7.227,23	-	29.362,70
					<b>58.725,40</b>
Progressione verticale	da B a C	2.293,00	748,66	-	3.041,66
	<b>TOTALE 2020</b>	<b>90.461,19</b>	<b>29.535,58</b>	<b>-</b>	<b>119.996,77</b>
ANNO 2021		paga CCNL	INPS	IRAP	Totale
T.D. 9 mesi	1 cat B operaio S. ft TD	15.028,39	4.906,77		19.935,16
Progressione verticale	N 3 da A a B	2898,42	946,33	0,00	<b>3.844,75</b>
	<b>TOTALE 2021</b>	<b>17.926,81</b>	<b>5.853,10</b>		<b>23.779,91</b>
ANNO 2022		paga CCNL	INPS	IRAP	Totale
progressioni verticale	n 1 da A a B	966,14	315,44		1.281,58
progressioni verticale	n 1 da A a B	966,14	315,44		1.281,58
progressioni verticale	n 1 da C a D	1.778,56	580,70		2.359,26
	<b>TOTALE 2022</b>	<b>3.710,84</b>	<b>1.211,59</b>		<b>4.922,43</b>
<b>TOTALE VALORE DELLE ASSUNZIONI 2020/2022</b>					<b>148.699,11</b>

- **di dare atto** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di quest'Ente;
- **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 L.R. 44/1991.

Il Responsabile del procedimento  
**Rag. Francesco Paolo Di Maggio**



Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Capaci, li 28/10/2020



Il Responsabile del procedimento  
Reg. Francesco Paolo Di Maggio

Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Capaci, li 28/10/2020



Il Responsabile del procedimento  
Reg. Francesco Paolo Di Maggio

### LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta di deliberazione corredata dai pareri resi favorevoli dai Responsabili di Area e dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Con la seguente votazione ... **UNANIME** ..... espressa per alzata di mano oppure mediante schede segrete

### DELIBERA

- **di modificare** il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2020/2022 (PTFP 2020), approvato con delibera di G.M. n. 132 del 30/07/2020, elaborato anche sulla base delle cessazioni (n. 1 cat. "A4", n. 1 "B5", n. 2 cat. "B7" n. 1 cat. "C4" e n. 1 cat. "D5") (dimissioni e domanda di pensione già effettuate) il quale risultando coerente con gli atti e i documenti di più complessiva programmazione dell'Ente, come segue:

ANNO 2020		paga CCNL	INPS	IRAP	Totale
nuove assunzioni	1 cat c geometra pt 24h	13.630,53	4.450,37	-	18.080,89
	1 cat C agente PM pt 24h	13.630,53	4.450,37	-	18.080,89
T.D. 2 mesi	1 cat B operaio S. ft TD	3.005,67	981,35	-	3.987,02
	1 cat C mobilità pt 24 h	13.630,53	4.450,37	-	18.080,89
					<b>58.229,70</b>
Assunzione art 110 TUEL	cat D farmacista art 110 TUEL	22.135,47	7.227,23	-	29.362,70
	Cat D ingegnere art 110 TUEL	22.135,47	7.227,23	-	29.362,70
					<b>58.725,40</b>
Progressione verticale	da B a C	2.293,00	748,66	-	<b>3.041,66</b>
	<b>TOTALE 2020</b>	<b>90.461,19</b>	<b>29.535,58</b>	<b>-</b>	<b>119.996,77</b>
ANNO 2021		paga CCNL	INPS	IRAP	Totale
T.D. 9 mesi	1 cat B operaio S. ft TD	15.028,39	4.906,77		19.935,16
Progressione verticale	N 3 da A a B	2898,42	946,33	0,00	<b>3.844,75</b>
	<b>TOTALE 2021</b>	<b>17.926,81</b>	<b>5.853,10</b>		<b>23.779,91</b>
ANNO 2022		paga CCNL	INPS	IRAP	Totale
progressioni verticale	n 1 da A a B	966,14	315,44		1.281,58
progressioni verticale	n 1 da A a B	966,14	315,44		1.281,58
progressioni verticale	n 1 da C a D	1.778,56	580,70		2.359,26
	<b>TOTALE 2022</b>	<b>3.710,84</b>	<b>1.211,59</b>		<b>4.922,43</b>
<b>TOTALE VALORE DELLE ASSUNZIONI 2020/2022</b>					<b>148.699,11</b>

- **di dare atto** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di quest'Ente;

e con successiva votazione

### DELIBERA

- **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/1991.

**COMUNE DI CAPACI**  
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

**Verbale n 52 del 25/11/2020**

**OGGETTO :** Modifica delibera G.M. n. 132 del 30.07.2020. Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 e piano delle assunzioni 2020.

L'anno 2020 il giorno 25 del mese di novembre , si è riunito l'organo di revisione economico finanziaria del Comune di Capaci in videoconferenza a mezzo della piattaforma Skype ,

nelle persone dei sigg:

- Dott. Francesco Vizzini -.Presidente;
- Rag. Antonino Polizzi - Componente;
- Dott. Antonio Maria Fricano, Componente;

**Il Collegio**

**visti:**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"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"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti*

1  
*Documento firmato digitalmente ai sensi del codice dell'amministrazione Digitale*

sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

#### **preso atto che**

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

#### **richiamati:**

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria*



*e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)*”;

- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”*;

**considerato** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

**visti** altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”*;
- il decreto attuativo del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.M. 17.3.2020);

**rilevato** che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**preso atto** che con deliberazione di Giunta comunale è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009;

**vista** la proposta di deliberazione avente ad oggetto Modifica delibera G.M. n. 132 del 30.07.2020. Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020,

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**rilevato che:**

- il Comune di CAPACI si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999 della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 11.604;
  - il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con riferimento al rendiconto 2019 e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto del FCDE stanziato nel bilancio è del 38,52% ;
  - che il comune rientra nella seconda fattispecie prevista dall'art 6 della circolare citata il quale dispone: I comuni in cui il rapporto fra le spese del personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, risulta essere superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3), per il comune di CAPACI il 31%, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al raggiungimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%. Nell'eventualità che la soglia obiettivo non sia raggiunta nel 2025 è previsto un turn over ridotto al 30% fino al raggiungimento del valore soglia;

**rilevato altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- le cessazioni di personale dipendente dell'anno 2020 ammontano a 127.667,61 e che a regime comporterà un risparmio di spesa di € 181.595,74;
- che le assunzioni previste nella nuova proposta comportano il sostenimento di spesa del personale in misura inferiore alle cessazioni avvenute nell'anno 2020;
- Il tasso soglia calcolato, per il comune di Capaci, ai sensi del DM 17/03/2020 è del 38,57%;
- Nella proposta viene indicato il programma di rientro alla soglia obiettivo, il 31%, entro il 2025 con le seguenti modalità:

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spese del personale	2.708.639	2.655.904	2.594.798	2.542.613	2.451.126	2.366.033
Media Entrate correnti al netto del FCDE	7.048.921	7.108.901	7.245.623	7.140.987	7.450.453	7.640.980
rapporto %	38,43	37,36	35,81	35,61	32,90	30,97

### Visti

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai responsabili dei settori competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000; per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

### accerta

che la proposta di modifica al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 consente di rispettare:

- le disposizioni legislative vigenti ed in particolare l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e il decreto attuativo del 17/03/2020,

### esprime

parere **favorevole** alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente in oggetto: Modifica delibera G.M. n. 132 del 30.07.2020. Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 e piano delle assunzioni 2020.

Data 25/11/2020

L'Organo di Revisione

Dott. Francesco Vizzini

Rag. Antonino Polizzi


Dott. Antonio Maria Fricano

# Rapporto di verifica

Nome file **sub\_1697665380700304952\_VERBALE N 52 MODIFICA FABBISOGNO DEL PERSONALE.pdf.p7m**

Data di verifica **26/11/2020 09:00:14 UTC**

Versione CAPI **6.4.5**

<b>Livello</b>	<b>Firmatario</b>	<b>Autorità emittente</b>	<b>Pagina</b>	<b>Esito</b>
1	 Antonino Polizzi	CN=InfoCert Firma Qualificata ...	2	✓
	<b>Appendice A</b>		3	

**Esito**

- ✓ Firma valida
- ✓ La firma è in formato CADES-BES
- ✓ La firma è integra

Il certificato è attendibile

Verifica alla data di sistema: 26/11/20 10.00  
Data-ora di firma dichiarata dal firmatario: 25/11/2020 14:16:55 UTC  
Validazione certificato eseguita tramite OCSP

Il certificato ha validità legale

Certificato Qualificato conforme al Regolamento UE N. 910/2014 - eIDAS  
Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni  
La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014 (QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)  
PKI Disclosure Statements (PDS): (en) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>  
Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014

**Dettagli certificato**

Nome Cognome soggetto: Antonino Polizzi  
Seriale: 01251521  
Organizzazione: NON PRESENTE  
Nazione: IT  
Codice Fiscale: TINIT-PLZNNN67H30F892I  
Autorità emittente: CN=InfoCert Firma Qualificata 2,SERIALNUMBER=07945211006,OU=Certificatore  
Accreditato,O=INFOCERT SPA,C=IT  
Utilizzo chiavi: nonRepudiation  
Policies:  
1.3.76.36.1.1.1,CPS URI: <http://www.firma.infocert.it/documentazione/manuali.php>,  
1.3.76.24.1.1.2,  
0.4.0.194112.1.2,  
Validità: da 14/07/2020 05:32:35 UTC a 21/09/2023 21:59:59 UTC

La chiave privata associata al certificato risiede in un dispositivo sicuro conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014(QSCD - Qualified Signature/Seal Creation Device)  
Periodo di conservazione delle informazioni di certificazione: 20 anni  
Certificato di firma elettronica conforme al Regolamento (UE) N. 910/2014  
Dichiarazione di Trasparenza:  
- (en) <https://www.firma.infocert.it/pdf/PKI-DS.pdf>



## Certificati delle autorità radice (CA)

### **InfoCert Firma Qualificata 2**

Seriale: 01

Organizzazione: INFOCERT SPA

Nazione: IT

Codice Fiscale: 07945211006

Utilizzo chiavi: keyCertSign | cRLSign

Autorità emittente: CN=InfoCert Firma Qualificata 2,SERIALNUMBER=07945211006,OU=Certificatore

Accreditato,O=INFOCERT SPA,C=IT

Validità: da 19/04/2013 14:26:15 UTC a 19/04/2029 15:26:15 UTC

L'ASSESSORE ANZIANO

*[Signature]*

*[Signature]*  
**Il Vicesindaco**  
**Girolamo Billante**

P. SEGRETARIO GENERALE

*[Signature]*

Copia conforme all'originale, in carta libera, con valore amministrativo

Dal Municipio \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Dr. Cristofaro Ricupati)

**REPERTORIO DI PUBBLICAZIONE**

N. Reg. pubbl. \_\_\_\_\_

Certifico io sottoscritto Segretario Generale in conformità dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno \_\_\_\_\_ all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile Albo Pretorio

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Dr. Cristoforo Ricupati)

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

**ATTESTA**

• CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 26/11/2020 in quanto

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

**Dichiara Immediatamente Esecutiva;**

Dal Municipio 26/11/2020

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
(Dr. Cristoforo Ricupati)

*[Signature]*