



COMUNE DI MONTEVAGO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.28 del 18-02-2026

OGGETTO:	Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2026-2028
-----------------	--

L'anno duemilaventisei, il giorno diciotto del mese di febbraio alle ore 11:10 e seguenti, nella Residenza municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge.

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

LA ROCCA MARGHERITA	SINDACO	P
MODDERNO SETTIMO	ASSESSORE	P
INFRANCO VINCENZO	VICE SINDACO	P
BARRILE CALOGERO	ASSESSORE	PWHATSAPP
RUSSO FRANCESCO	ASSESSORE	PWHATSAPP

Presenti: 5 Assenti: 0

Presiede l'adunanza **On. Dott.ssa La Rocca Margherita**, nella sua qualità di **Sindaco**

Partecipa il **Segretario Generale, Dott. Maggio Livio Elia**

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato di cui si allega la proposta.



COMUNE DI MONTEVAGO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.29 del 16-02-2026

Iniziativa della proposta: - La Rocca Margherita

Istruttore: Maria Giglio

Ufficio: PERSONALE

OGGETTO:

Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2026-2028

Premesso che:

- con delibera di C.C. n. 8 del 27/03/2025, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione Semplificato (D.U.P.S) per il periodo 2025/2027;
- con delibera di C.C. n. 9 del 27/03/2025, è stato approvato il bilancio di previsione esercizio finanziario 2025/2027, reso immediatamente esecutivo;

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

Tenuto conto che, la nuova normativa in materia prevede che il Piano triennale del fabbisogno del personale, atto propedeutico al bilancio di previsione, venga accorpato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Considerato che, dal 2023 il termine di approvazione del PIAO è stabilito entro 30gg. dall'approvazione

del bilancio di previsione il cui termine è stato fissato al 28.2.2026

Visto che, con nota del 16.2.2026 , prot.2003 il Sindaco ha incaricato il Segretario Generale di procedere alla predisposizione del piano delle assunzioni 2026-2028;

Reso necessario predisporre il Piano triennale del fabbisogno del personale 2026-2028 al fine di dare continuità alle informazioni riportate nel redigendo schema del bilancio di previsione 2026-2028 e di accorpate successivamente le informazioni del suddetto documento nel PIAO 2026-2028

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.

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.

Visti:

- l'art.39, c. 1,L. 27 dicembre1997,n. 449 che recita:
 - 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art.91, D.Lgs.18 agosto2000, 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.*
 - 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.

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 rilevinano 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.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale 2026-2028 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;

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

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della

pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento.

A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che, il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di

calcolo del limite di spesa del personale che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

Visto che i valori sogli per i comuni in base al numero della popolazione sono quelli di cui alla Tab 1 del suddetto DM del 17.3.2020

Tab 1

INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA DI MASSIMA SPESA DEL PERSONALE Art. 4, comma 1 - Tabella 1 - D.M. 17.03.2020 (Comuni classificati virtuosi)	
FASCE DEMOGRAFICHE	VALORE SOGLIA
Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,30%

Visto che il Comune di Montevago ha una popolazione al 31.12.2025 di 2.696 abitanti;

Preso atto che:

- ai fini del calcolo della spesa del personale, ai sensi del D.M. del 17 marzo 2020, gli enti locali con popolazione al di sotto di 2.999 abitanti per essere virtuosi devono rientrare al di sotto della soglia minima del 27,60%.
- a decorrere dal 20.04.2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare la spesa del personale registrata nell’ ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza dei piani triennali dei fabbisogni e fermo restando il rispetto pluriennale dell’ equilibrio di bilancio asseverato dall’ organo di revisore, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti e che non sia superiore al valore soglia di ciascuna fascia demografica di cui alla Tab 3 ;

Tab 3

INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA DI RIENTRO DELLA MAGGIORE SPESA DEL PERSONALE Art. 6, comma 1 - Tabella 3 - D.M. 17.03.2020	
FASCE DEMOGRAFICHE	VALORE SOGLIA
Comuni con meno di 1.000 abitanti	33,50%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	29,30%

- i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- 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.
- A decorrere dal 2025, 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, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia

Vista la delibera n. 61 del 7.4.2021 della Corte dei Conti Sicilia con la quale ha chiarito che anche gli enti non virtuosi come definiti dal DM del 17.3.2020 possono procedere ad assunzioni di personale che deve essere compatibile con il percorso di graduale riduzione della spesa di personale.

Vista la Delibera, 22/01/2021, n. 1 della Corte dei Conti Veneto, Sez. contr., con la quale ha chiarito che un ente "intermedio", ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33 D.L. n. 34/2019 comma 2, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia

previsti dal D.M. 17 marzo 2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 , potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che: i) non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato; ii) l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica.

Considerato che:

- il Conto Consuntivo 2025 non risulta ancora approvato;
- ai fini della verifica della sostenibilità della spesa del personale, si assume come riferimento l'ultimo rendiconto approvato, ossia il Consuntivo 2024;
- che dal Consuntivo 2024 emerge un rapporto spesa del personale/entrate correnti pari **al 29,90%**, valore che colloca l'ente nella fascia intermedia del DM 17 marzo 2020 come da certificazione del responsabile del servizio finanziario del 16.2.2026, prot 2043
- che nell'anno **2025** si è verificata la cessazione della dipendente part time a 18 ore dell'area dei funzionari, con conseguente riduzione della spesa complessiva del personale;
- che l'ente presenta carenze nel Settore Tecnico, e con la cessazione del funzionario Tecnico attualmente incaricato ai sensi dell'art 110 del Dlgs 267/2000 si verrebbe a creare una grave disfunzione nei servizi e nella loro qualità oltre, ancor più grave, il rischio che le numerose opere pubbliche in corso potrebbero non essere completate nei tempi e determinare la restituzione delle risorse agli enti finanziatori con gravissimi danni economici per l'ente;

Ravvisato che nell'anno 2026, come da direttiva del Sindaco si intende procedere alla sola assunzione di n. 1 dipendente dell'area dei funzionari ed EQ il cui costo non incrementa in alcun modo la spesa del personale stante che va a sostituire il dipendente a tempo determinato dell'area dei funzionari ed EQ assunto, già da oltre 6 anni, con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art 110 del CCNL e il relativo costo è già contabilizzato nel bilancio dell'ente

Visto che dal calcolo della spesa del personale del Comune di Montevago risulta che l'ente ha mantenuto una costante riduzione della spesa del personale rapportato alle spese correnti tant'è che nell'anno 2023, come si evince dal piano delle assunzioni 2023-2025, la spesa del personale si attestava al **31,29%**, inferiore alla soglia massima prevista dalla legge, senza tener conto del contributo al personale ricevuto dalla Regione Siciliana, ai sensi dell'art. 30 leggen.5/2014;

Ravvisato che dal conto consuntivo 2024 il calcolo della spesa del personale è stata accertato nella misura del **29,90%**

Visto che sulla base del preconsuntivo 2025–2027, come dalla suddetta certificazione del responsabile dei servizi finanziari del 16.2.2026, prot n..2043 il rapporto spesa personale/entrate correnti rimane pienamente sostenibile in quanto risulta pari al **29,64%** senza tenere conto della ulteriore riduzione spesa di personale pari a circa € 16.000,00 derivanti dalla cessazione della dipendente part time a 18 ore dell'Area dei Funzionari;

Tenuto conto che, da quanto esposto, si stima nel tempo una graduale riduzione della percentuale sopra indicata tale da rientrare nella soglia prevista dalla legge.

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2026-2028,garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Visto che non si ravvisa la necessità di modificare la dotazione organica

Vista la delibera di G.M. n. 25 del 12/2/2026 riferita alla Ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2026, ai sensi dell'art. 33 comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001, modificato dall'art. 16 della legge 183/2001, con la quale si evince che questo ente non ha in dotazione organica dirigenti e non sono presenti dipendenti in soprannumero e pertanto non sono presenti eccedenze *di personale a tempo indeterminato e determinato*.

Accertato come si evince dal sito della Regione Siciliana, comunicazione del 16.9.2025, prot 35186, che non c'è personale in disponibilità per la categoria professionale di funzionario tecnico (ex categ D)

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art.33, D. Lgs. n. 165/2001 e della disposizione impartita dal Sindaco, con nota prot. n. 2003 del 16/02/2026,è emersa l'esigenza di programmare nel redigendo piano delle assunzioni 2026/2028, esercizio 2026, la copertura del posto in organico di istruttore direttivo tecnico, dell'area dei Funzionari ed EQ a36 ore in sostituzione dell'identica figura assunto ai sensi dell'art. 110 del TUEL267/2000 e il cui contratto è in scadenza a decorrere dal 02/04/2026;

Preso atto che, al fine di contenere le spese e tenuto conto che la maggior parte dei dipendenti sono con contratto part time non si intendono programmare nuove assunzioni oltre a quella anzi citata e, pertanto si intende sottoporre l'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2026/2028 come di seguito:

ANNO 2026

A) Assunzione a tempo indeterminato e full time, mediante l'utilizzo della graduatoria di funzionari tecnici, tutt'ora vigente nel nostro ente, ad oggi utilizzata da numerosi comuni di:

- n.1Istruttore Direttivo Tecnico dell'Area dei Funzionari EQ a36 ore settimanali;

ANNO 2027

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

ANNO 2028

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

Preso atto che per il Comune di Montevago, sulla scorta dei dati finanziari definiti dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011/2013 è consolidata in € 1.664.880,96 e che tale valore rappresenta il “valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile”.

Rilevato dunque che la spesa totale potenziale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2026-2028 è inferiore a quella del 2011/2013 essendo quella accertata dal conto consuntivo 2024 pari ad euro 1.363.824,42 e che nel 2025 vi è stata la cessazione di una dipendente dell’Area dei Funzionari a part time a 18 ore .

Richiamati:

- l’art.19, c.8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Dato atto che:

- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2026-2028 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- che dal prospetto informativo sul collocamento obbligatorio dei disabili trasmesso al Ministero del Lavoro relativo all’anno 2026, con riferimento al personale in servizio al 31/12/2025, non risulta esservi alcuna vacanza nella riserva del posto di cui alla legge 68/99;
- che il Comune di Montevago ha rispettato le regole sugli equilibri finanziari;
- che il Comune ha attivato regolarmente ed implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti commerciali;
- il Comune di Montevago non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo da ultimo redatto;

Visto l’art 21 bis del DL 104 del 10.8.2023 che consente le assunzioni a tempo indeterminato in esercizio provvisorio;

Preso atto che il Piano delle Azioni Positive verrà accorpato nel nuovo Piano Integrativo di Attività e Organizzazione 2026-2028;

Preso atto della richiesta del parere al Revisore dei Conti;

Dato atto che il Comune nell'anno 2025 ha approvato il piano della performance (art.10 del D.Lgs.n. 150/2009), in uno al PIAO 2025-2027 giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 84 del 5.5.2025;

Accertata la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147bis del TUEL 267/2000 così come modificato dall'art. 32 del D.L. n. 174/2012;

Dato atto che l'esame istruttorio della presente proposta è conforme ai principi di cui al Codice di Comportamento approvato con D.P.R. 16.04.2013 n. 62, così come modificato dal D.P.R. 13.06.2023 n. 81 ed alle Linee Guida ANAC di cui alla delibera n. 177 del 19.02.2020 ed approvato con atto di G. C. n. 5 del 15.01.2024, nonché alle regole previste dal vigente Piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con atto di G. M. n. 39 del 13.03.2025 facente parte integrante e sostanziale del P.I.A.O. approvato con atto di G. M. n. 84 del 05.05.2025 e aggiornato con atto di G.M. n. 247 del 27.11.2025;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

P R O P O N E

- 1. Di confermare** le motivazioni in narrativa che si intendono integralmente riportate.
- 2. Di dare atto**, che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art.33 c. 1 del D. Lgs.n. 165/2001, al momento, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;
- 3. Dare atto** che, sulla scorta dei dati finanziari definiti dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa del personale per il triennio 2011/2013 è consolidata in € 1.664.880,96 e che tale valore rappresenta il “valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile” e che la spesa totale potenziale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2026-2028 è inferiore a quella del 2011/2013 essendo quella accertata dal conto consuntivo 2024 pari ad euro 1.363.824,42 e che nel 2025 vi è stata la cessazione di una dipendente dell'Area dei funzionari a part time a 18 ore .
- 4. Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano del fabbisogno del personale per il triennio 2026-2028 che prevede:

ANNO 2026

A) Assunzione a tempo indeterminato e full time, mediante l'utilizzo della graduatoria di funzionari tecnici, tutt'ora vigente nel nostro ente, ad oggi utilizzata da numerosi comuni di:

- n.1 Istruttore Direttivo Tecnico dell'Area dei Funzionari EQ a 36 ore settimanali;

ANNO 2027

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

ANNO 2028

A) Procedure di assunzione concorsuali:

Non è prevista alcuna procedura concorsuale.

5. Di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 tenuto conto che nell'anno 2025 è cessato un dipendente dell'area dei funzionari ed EQ e che l'assunzione del funzionario tecnico a 36 ore è sostitutivo del funzionario attualmente in servizio con la stesso profilo ed ore assunto ai sensi dell'art 110 del TU 267/2000 e il cui incarico viene a cessare a decorrere dal 02/04/2026

6. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2026/2028, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio preso in considerazione.

7. Di dare atto che il presente piano costituisce un allegato al PIAO ;

8. Di trasmettere copia della presente deliberazione per opportuna informazione alle OO.SS. Territoriali;

9. Di demandare al Segretario Generale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

10. Di pubblicare il presente provvedimento, ai sensi di legge, all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparenza".

11. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

f.to Maria Giglio

ASSESSORE PROPONENTE

f.to La Rocca Margherita

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

PARERI ED ATTESTAZIONI
ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 53 e 55 DELLA L. 142/90
RECEPITE CON L.R. 48/91 E L.R. 30/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO:

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere Favorevole ed attesta la regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 49 del TUEL n. 267/2000

Montevago, 16-02-2026

Il Responsabile del Settore
f.to Dott. Livio Elia Maggio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO:

In ordine alla regolarità contabile, si esprime parere Favorevole ed attesta la regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 49 del TUEL n. 267/2000

Montevago, 16-02-2026

Il Responsabile del Settore Serv. Finanziari e
Gestione delle Risorse Umane
f.to Dott. Livio Elia Maggio

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la delibera di G.M. n. 78 del 06.04.2020 con la quale sono state adottate misure di semplificazione in materia di Organi Collegiali adottando le linee guida per le sedute della G.C. in video conferenza;

VISTO che in conformità alla suddetta deliberazione, è stata convocata la G.C. per le ore 11:10 e l'Assessore Francesco Russo e l'Assessore Calogero Barrile hanno comunicato che potevano essere presenti utilizzando il sistema informatico WhatsApp;

VISTO che, sono presenti i componenti della Giunta raggiungendo il numero legale necessario ad adottare l'atto;

VISTO che, la proposta in oggetto è stata visionata dagli Assessori;

VISTA la superiore proposta di deliberazione;

VISTI i pareri espressi dai Responsabili dei Servizi interessati, di cui all'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi in forma palese e di cui tramite il suddetto sistema informatico WhatsApp, se ne attesta la presenza e si accerta l'espressione del voto;

DELIBERA

di **APPROVARE E FARE PROPRIA** la proposta di deliberazione che precede e che costituisce parte integrante e sostanziale della presente;

RAVVISATA l'urgenza e la necessità di dare immediata esecuzione alla presente deliberazione;

VISTO l'art. 12 – comma 2° - della L.R. n. 44 del 03.12.1991;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi in forma palese e di cui tramite il suddetto sistema informatico WhatsApp, se ne attesta la presenza e si accerta l'espressione del voto;

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva,

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

f.to ON. DOTT.SSA LA ROCCA
MARGHERITA

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to MODDERNO SETTIMO

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to DOTT. MAGGIO LIVIO ELIA

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente certificazione è divenuta esecutiva il 18-02-2026

☒ in quanto dichiarata immediatamente esecutiva (Art.12,comma2);
☐ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art.12,comma1);

Montevago, 18-02-2026

IL Segretario Generale
Dott. Maggio Livio Elia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, che la presente deliberazione viene pubblicata, in applicazione dell'art. 32 della legge n. 69/09, all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi dal al (Reg. Pubbl. N.), e che contro di essa:

Montevago,

IL Segretario Generale
Dott. Maggio Livio Elia

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema