



COMUNE DI TRECCHINA

(Provincia di Potenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA



NR.	OGGETTO:
50	APPROVAZIONE SEZIONE DEL PIAO ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO/PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2023/2025

(08 giugno 2023)

L'anno **duemila ventitré**, addì **otto** del mese di **giugno**, alle ore 13:30 nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presente	Assente
MARCANTE Fabio	Sindaco	X	--
D'IMPERIO Giacomo	Vicesindaco	X	--
CRESCI Anna	Assessore	X	--

Partecipa alla seduta il segretario comunale *dott. Donato C. BOCCIA*. ----

Assume la presidenza il Sindaco *avv. Fabio MARCANTE*, il quale, constatata la legalità della riunione, dichiara aperta la seduta ed invita a trattare l'argomento in oggetto indicato. ----

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO 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;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 45 del 24/05/2022 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.) 2022/2024;
- con i provvedimenti sopra citati sono stati esaminati, riepilogati e verificati tutte le condizioni di legge e normativa complementare vigenti al momento dell'adozione degli stessi, al fine di poter provvedere ad assunzioni di personale nel triennio suddetto, sia a tempo indeterminato, sia con contratti di lavoro flessibile o con diverse modalità di gestione funzionale (comandi/assegnazioni da altri enti);

DATO ATTO che Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a)) che "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le Amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

RICHIAMATE:

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 19 del 11/06/2022, resa immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2022, nonché il bilancio pluriennale 2022/2024;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 21/06/2022, con la quale è stato approvato il P.E.G. – Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2022/2024;
- il DM 19 aprile 2023 che ha differito al 31 maggio 2023 la data ultima per approvare il bilancio di previsione 2023/2025, già spostato al 30 aprile dalla legge di bilancio 2023 (comma 775 della legge 197/2022), ed ancora **ulteriormente differito** al **31.07.2023** con decreto del Ministro dell'interno del 30.05.2023, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Citta' ed Autonomie Locali (GU Serie Generale n.126 del 31-05-2023)

VISTO l'art.1, comma 1, lettera a), del D.P.R. n.81 del 24.06.2022 che modifica diversi piani tra cui il Piano triennale dei fabbisogni di personale, per farli "confluire" nel P.I.A.O. Piano integrato di attività e organizzazione;

CONSIDERATO:

- che il P.I.A.O. del Comune di Trecchina è stato approvato in prima applicazione nell'anno 2022 in data 10/11/2022 con deliberazione di Giunta comunale n. 114;
- che risulta comunque necessario approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025 da adottare entro il **31 luglio 2023** (DM 30 maggio 2023);
- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale in approvazione verrà inserito nella sezione del PIAO organizzazione e capitale umano 2023-2025;

VISTI ALTRESÌ:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui *"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...). 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente,*

educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore”;

- *l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui “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. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3”;*
- *l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita “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. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;*
- *l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, 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”;

RICHIAMATO l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012), il quale dispone: “1. *Le Pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 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”;*

VISTO il Decreto del Ministro dell'Interno 18/11/2020, avente ad oggetto: “*Rapporti medi dipendenti/popolazione per classe demografica, validi per enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022, ai sensi dell'articolo 263 comma 2, del decreto legislativo n.267 del 18 agosto 2000”;*

DATO ATTO che questo Comune **non è** in condizioni di dissesto finanziario né di squilibrio, e che la vigente dotazione organica del personale in servizio rientra pienamente entro i parametri dipendenti/popolazione stabiliti dal predetto decreto ministeriale, avendo una popolazione al 31/12/2022 di 2.176 abitanti e 10 dipendenti, con un rapporto dipendenti popolazione pari a 1/217 anziché 1/151 (Comuni da 2.000 a 2.999), come determinato dal medesimo decreto;

DATO ATTO, pertanto, che il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata e che il numero effettivo del personale in servizio è nettamente inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata;

DATO ATTO CHE questo Ente, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale per l'anno **2023 non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero**;

DATO ATTO che in applicazione del principio contabile applicato della programmazione n. 4/1, allegato al d.lgs. 126/2014, le previsioni del bilancio sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel documento unico di programmazione;

CONSIDERATO che il 27 luglio 2018 è entrato in vigore il decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con cui sono state approvate le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”, previste dall'art. 6-ter del d.lgs. 165/2001 come introdotto dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, con la conseguenza che ai sensi dell'art. 22 del decreto da ultimo citato dal 24 settembre 2018 non risulta più possibile procedere a nuove assunzioni di personale, ad eccezione di quelle contemplate dagli strumenti di programmazione approvati in base al precedente assetto normativo, laddove gli strumenti di programmazione non siano coerenti con la nuova disciplina che prevede l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche del piano triennale dei fabbisogni di personale;

PRESO ATTO che il novellato art. 6 del d.lgs. 165/2001 non prevede termini di scadenza per l'approvazione di tale piano, pur se occorre coordinare tale programmazione con i tempi di approvazione del Dup, nella cui Sezione Operativa (SeO) esso è destinato a confluire;

DATO ATTO che in base alle richiamate linee guida “*Il PTFP si sviluppa, come previsto dal citato art. 6, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo*”;

VISTA la vigente dotazione organica dell'ente alla data del 01/01/2023, il cui prospetto sintetico per categorie e per profili professionali si allega al presente provvedimento (**allegato A**);

RITENUTO che il PTFP deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere come declinati nei documenti di programmazione strategica ed operativa (cfr. art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 150/2009 e smi), nonché con le finalità di efficienza, economicità e qualità dei servizi, e deve contenere l'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

CONSIDERATO che la programmazione dei fabbisogni, basata sull'analisi qualitativa e quantitativa, trova il naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, in coerenza con la direttiva n. 3/2018 del Ministro della funzione pubblica e della semplificazione;

RICHIAMATI:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e smi secondo cui “*ai fini del concorso delle autonomie regionalie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti 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-bis, della legge n. 296/2006 secondo cui “*ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 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 partecipati o comunque facenti capo all'ente*”;
- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 secondo cui “*ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*”;

DATO ATTO, pertanto, che le esigenze di flessibilità connesse al PTFP, pur sempre correlato all'organizzazione degli uffici, implicano che la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge, e nella specie dall'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296 del 2006 e smi, che fa riferimento alla **spesa media del triennio 2011/2013**;

RITENUTO, pertanto, che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, l'ente può procedere a rimodulare, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente: in pratica, la somma della spesa del personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (es. mobilità, stabilizzazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima prevista dalla legge;

DATO ATTO che la spesa di personale potenziale massima, definita dall'art. 1, comma 557 e 557- quater della legge n. 296/2006, ammonta ad € 608.407,51 (valore medio del triennio 2011/2013), calcolata con riferimento alla spesa effettivamente sostenuta, secondo le indicazioni contenute nella deliberazione della Corte dei Conti - Sezione delle Autonomie - n. 25/2014;

PRESO ATTO da ultimo che, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, ***“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 la spesa di personale registrata 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 cononeri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”***;

PRESO ATTO CHE il Ministro per la Pubblica Amministrazione, il Ministro delle Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, con Decreto interministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, avente ad oggetto le *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, ha individuato 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende *"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 il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*, mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la *"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"*;

OSSERVATO CHE:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- di seguito, è stata pubblicata (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, la Circolare chiarisce quanto segue:
 - il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime – a valere su *budgets* assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;
 - gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 nonché gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a riferimento per il calcolo della media);
 - i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale potenzialità espansiva può esplicarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;
 - pertanto, i comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del decreto attuativo, ancorché nel rispetto del valore soglia;
 - nel contempo, tale limitazione alla dinamica di crescita può essere derogata qualora l'ente disponga di resti assunzionali (ossia facoltà assunzionali residue) degli ultimi 5 anni, purché non ecceda il valore-soglia di riferimento. In tal senso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, *“la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;
 - vie più, che la magistratura contabile (cfr. deliberazioni nn. 74/2020, 125/2020 e 24/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Lombardia; deliberazione n. 32/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per l'Emilia Romagna; deliberazione n. 15/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per il Veneto) ha chiarito come la *ratio* innovativa della nuova normativa sia quella di introdurre una diversa regola assunzionale che sollecita la cura da parte dell'ente nella riscossione delle entrate e stabilisce una modalità di calcolo dello spazio assunzionale, assumendo a riferimento un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile. Ne consegue che anche l'enunciato sopra riportato di cui all'art. 7, comma 1, del decreto attuativo non costituisce una deroga rispetto ai vincoli di spesa ma la specificazione operativa del nuovo impianto legislativo, con la conseguenza che l'ente non è tenuto ad un obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma all'applicazione del nuovo metodo che depone per una maggiore flessibilità della politica assunzionale, ancorché compatibile con gli equilibri di bilancio;

RILEVATO che nell'articolo 2 del citato Decreto interministeriale del 17 marzo 2020, 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 il personale di cui all'art.110 del decreto legislativo 18 agosto 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 partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di 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;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 6, del **DECRETO-LEGGE 22 aprile 2023, n. 44 "Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche"** (GU Serie Generale n.95 del 22-04-2023), ai sensi del quale **"Per gli anni 2023-2026, per i comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto (23.04.2023), non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto dall'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233."**;

DATO ATTO che il Comune di Trecchina alla data del 23.04.2023 era sprovvisto di Segretario Comunale titolare, essendo la sede priva di un Segretario titolare e ricoperta in reggenza;

OSSERVATO inoltre che:

- ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. n. 104/2020, convertito con legge n. 126/2020, **"a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (...) per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento"**;
- sul punto, come acclarato dalla magistratura contabile (cfr. deliberazione n. 91/2020 della Corte dei conti sezione regionale di controllo per la Liguria), le spese impegnate per il personale a tempo determinato a valere su finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, può essere esclusa ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato. Tale principio appare coerente con i precedentiorientamenti della giurisprudenza contabile (cfr. Corte dei conti sezione Autonomie, deliberazioni nn. 23/2017, 20/2017 e 7/2011) secondo la quale, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, è possibile non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, ancorché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente (principio di neutralità finanziaria), come nel caso di specie;

DATO ATTO che gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	9,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

DATO ATTO, pertanto, che, sulla base della normativa soprarichiamata, i Comuni possono collocarsi nelle seguenticasistiche:

- **FASCIA 1. Comuni virtuosi:** I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.
- **FASCIA 2. Fascia intermedia:** 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 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- **FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio:** Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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

DATO ATTO che, alla luce dei successivi articoli 3, 4 e 6 del citato Decreto, questo Ente rientra nella fascia demografica **c)** relativa ai comuni **da 2.000 a 2.999** abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del **27,6%** (articolo 4, comma 1- Tabella 1), mentre il valore soglia massimo è fissato nella misura del **31,6%** (articolo 6, comma 1- Tabella 3);

DATO ATTO, inoltre, che il Comune di Trecchina in data **29 aprile 2023** ha approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 5, il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022, per cui si ritiene di calcolare la capacità assunzionale utilizzando i dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) rapportato alla media delle entrate del triennio 2020/2021/2022;

VISTO che dal calcolo del rapporto succitato, effettuato sulla base del Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2022 (media triennio 2020/2021/2022), risulta la percentuale del **29,69%**, pertanto **superiore al 27,6% e inferiore al 31,6%**, come rilevato nel prospetto (**ALLEGATO B**) al presente atto in parte integrante e sostanziale;

EVIDENZIATO pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra nella **Fascia intermedia** che nel corso del corrente esercizio possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato, ma senza incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (**29,69%**), ovvero nei limiti della spesa di personale sostenuta nell'ultimo rendiconto chiuso, pari ad **€ 542.648,79**;

CONSIDERATO che nell'anno 2023 sono già avvenute le seguenti cessazioni:

- con decorrenza 01.04.2023 Operatore Amministrativo - categoria B/6;
- con decorrenza 01.04.2023-Operatore Contabile – categoria B/6;

TENUTO CONTO che:

- nell'ambito della programmazione del personale, il dettato dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 depone per il superamento della logica del *turn-over* in favore del rispetto dell'equilibrio di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione, nonché del contenimento dell'incidenza della spesa complessiva *omnia* del personale nel *range* individuato dal decreto del 17 marzo 2020, che comunque riconosce anche la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali pregresse residue;
- a tal riguardo, nelle more dell'adozione del decreto attuativo del dispositivo di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, per il triennio 2019-2021 le facoltà assunzionali erano pari al 100 per cento del valore delle cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente, cui è possibile cumulare la spesa derivante dai resti assunzionali del quinquennio precedente (2015-2019), da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende realizzare l'assunzione. Sul punto, si precisa che il calcolo dei resti del quinquennio precedente deve essere sviluppato in base alle facoltà assunzionali previste per ciascuno di tali anni (cfr. Sezione Autonomie della Corte dei conti, deliberazioni nn. 17/2019, 25/2017 e 28/2015);

EVIDENZIATO che, a seguito delle cessazioni intervenute nel quinquennio utile e delle assunzioni effettuate fino a tutto il 2019, le facoltà assunzionali residue, determinate in conformità al previgente quadro normativo sopra descritto, sono pari ad **€ 14.401,50**;

VISTO il parere prot. n. 12454 del 15.01.2021, con il quale il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nel rispondere al Comune di Roma ha ritenuto che *"... l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo"*;

CONSTATATO altresì che:

- la nuova disciplina, recata dall'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal relativo decreto attuativo, impone una rivalutazione anche dell'impatto dell'istituto della mobilità fra enti (ex art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001), entrambi soggetti a limiti assunzionali;
- in precedenza, la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente doveva essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio. Parimenti, la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato doveva essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
- ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, *"in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*;
- le operazioni di mobilità in uscita e in entrata erano da considerarsi neutrali ai fini del *turn over*, purché realizzate tra enti sottoposti entrambi a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e che rispettino gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;

- invero, allo stato attuale, come anche esplicitato dalla Circolare 13 maggio 2020 del Ministero per la Pubblica Amministrazione, la definizione delle neo facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica il venir meno del regime del *turn-over*, con l'effetto che l'immissione in ruolo per mobilità di un dipendente non potrà considerarsi neutra in quanto andrà ad assorbire quota dello spazio assunzionale finanziario disponibile;
- in ogni caso, ai sensi dell'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113, ***"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, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 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. 165/2001"***;
- la norma sopra citata, avente il dichiarato scopo di *"ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego"*, consente di procedere all'indizione di nuove procedure concorsuali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria e investe tutte le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, *ivi* compresi gli enti locali;
- rimane fermo invece l'obbligo di far precedere l'avvio di procedure concorsuali alla cd. mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis* del D. Lgs. n. 165/2001;

Lavoro flessibile

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto- legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*;

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28"*;

RICHIAMATO quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

VISTA la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n.78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

RICHIAMATO il comma 2, dell'articolo 36, del D. Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali; .

DATO ATTO che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- 1) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- 2) i contratti di formazione e lavoro;
- 3) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

PRESO ATTO che questo Ente ha sostenuto spese per lavoro flessibile nell'anno 2009 per € 202.751,80, ridotto di € 31.775,90 per stabilizzazione di nr. 2 dipendenti;

TENUTO CONTO che, per l'anno 2023, è prevista l'assunzione flessibile di n. 2 vigili stagionali, per sopperire alle esigenze di controllo del territorio, tenuto conto anche della riduzione del personale per collocamento in quiescenza di una unità e del notevole maggior traffico veicolare deviato per il centro abitato di questo Comune a seguito della frana che il 30 novembre u.s. ha gravemente danneggiato, con interruzione del transito, della S.S. 18 in località di Castrocucco di Maratea, nonché della programmazione di eventi di carattere culturale, con conseguente interesse turistico, in occasione delle manifestazioni da svolgersi nel periodo estivo 2023 e per la gestione in sicurezza della sagra della castagna prevista per il mese di ottobre;

RICORDATO che le assunzioni a tempo determinato concorrono nella determinazione del calcolo complessivo della spesa del personale dell'Ente;

Progressioni verticali

VISTO l'art. 3 comma 1 del D.L. 80/2021, ai sensi del quale *“Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle capacità culturali e professionali, 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 avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni di servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli professionali e di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente.”*

VISTO l'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL del 16.11.2022:

“6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”;

RICHIAMATI i pareri (CFL 208), condiviso con il **Dipartimento della Funzione Pubblica** e con il **Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato**, e (CFL 209), con i quali l'ARAN ha espresso un orientamento netto fornendo alle amministrazioni un'interpretazione in base alla quale **se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL 16.11.2022 “in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL”, non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno;**

RICHIAMATO il recente parere n. 133/2023, con il quale la **Corte dei conti, sez. di controllo per la Sicilia**, ha confermato un quadro interpretativo ufficiale che si può considerare univoco, in quanto pur ritenendo inammissibile oggettivamente la richiesta di parere che aveva ricevuto sull'applicazione delle disposizioni contrattuali sulle progressioni verticali in deroga, ha espressamente chiarito che *"Il Collegio richiama sul punto la costante giurisprudenza della Corte (cfr. Deliberazione Sez. riunite n. 56 del 2 novembre 2011), in base alla quale <<in sede consultiva e di nomofilachia, le Sezioni della Corte dei conti non possono rendere parere sull'interpretazione e sul contenuto della norma del contratto collettivo nazionale di lavoro (...) poiché, come più volte specificato, l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il legislatore ha attribuito all'ARAN>> (in senso adesivo cfr. anche, Corte conti, Sezione regionale controllo Piemonte n.158/2015/PAR, Sezione regionale controllo Lombardia n. 271/2015/PAR e n. 95/2020/PAR, Sezione di controllo per la Regione Siciliana, delibere nn. 121/2021/PAR, 184/2022/PAR e n. 3/2023/PAR). E per di più, nel caso in esame, laddove la richiesta di parere riguarda l'istituto delle "progressioni verticali" del personale, disciplinato dalle disposizioni contrattuali richiamate dall'Ente stesso (art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019-2021), si rimanderebbe a questa Sezione di pronunciarsi su una questione già oggetto di orientamenti interpretativi resi dall'ARAN, uno dei quali riportato espressamente nella stessa nota della Città metropolitana di Palermo. Il Collegio richiama quanto già espresso in recenti pronunce di questa stessa Sezione, laddove, nell'evidenziare che l'art. 46 del d.lgs. n. 165/2001 assegna all'ARAN, nella qualità di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni, compiti di assistenza delle amministrazioni pubbliche "ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi" a livello nazionale (come ricordato anche dalla giurisprudenza contabile della Sezione delle Autonomie, del. n. 5/SEZAUT/2019/QMIG), si è argomentato circa l'esistenza di competenze specifiche da parte di tale organo sulla materia in esame, affermando l'impossibilità di stimolare l'espressione di un parere sugli orientamenti espressi dall'A.R.A.N. (deliberazione n. 132/2020/PAR; deliberazione n. 38/2020/PAR)";*

RITENUTO, pertanto, di valorizzare una professionalità interna del Settore Finanziario prevedendo n. 1 progressione verticale dall'Area degli **Istruttori** a quella dei **Funzionari e dell'Elevata Qualificazione** (differenziale pari ad **€ 1.978,42**), in applicazione dell'articolo 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022 **utilizzando esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL**, che ammontano per il Comune di Trecchina ad **€ 2.438,56**;

RITENUTO pertanto opportuno approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione, nella quale viene ad essere previsto:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2023

ASSUNZIONI PREVISTE	Settore	Profilo	Tipo di reclutamento
n. 1 unità Area "Funzionari"	Settore Finanziario	Finanziario	Progressione verticale, ai sensi dell'art. 13, comma 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022
n. 1 unità Area "Istruttori" – part-time 50%	Amministrativo – Ufficio Stato civile /Demografici	Amministrativo	Mobilità obbligatoria, ex art. 34bis D.Lgs. 165/2001 Mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – ANNO 2023

ASSUNZIONI PREVISTE	Settore	Profilo	Tipo di reclutamento
n. 2 unità Area "Istruttori" – part-time 50%	Amministrativo	Agente di Polizia Locale	Utilizzo graduatoria del Comune

ANNI 2024 e 2025

Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull'ordinamento degli Uffici Servizi;

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato all'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, nonché art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

RILEVATO che la spesa complessiva, da prevedere nel Bilancio di previsione 2023 - 2025, per il personale di questo ente, escluso il Segretario Comunale, ai sensi dell'art. 3, comma 6, del Decreto Legge n. 44/2023, è quantificata in **Euro 512.023,46** per il 2023, considerando le spese del mac. 101 ed escludendo l'IRAP di cui al prospetto (**ALLEGATO B**), che consente di non incrementare il valore del rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato (anno 2022), secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020;

CONFERMATO che:

- il piano occupazionale 2023-2025, come novellato nei termini di cui al prospetto allegato, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziaria 2023-2025 in corso di formazione, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse;
- il nuovo piano occupazionale 2023, come sopra delineato:
 - rispetta il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 (art. 1, comma 557-*quater* della Legge 296/2003 inserito dall'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 5-bis, del D.L. 24.06.2014, n. 90 convertito nella Legge 11.08.2014, n. 114) ed il rispetto è, altresì, previsto nelle previsioni per l'anno 2022;
 - è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e comporta una spesa del personale per l'anno 2023 di **€ 512.023,46**, che assicura il rispetto della spesa di personale potenziale massima definita dall'art. 1, comma 557 e 557-*quater* della legge n. 296/2006 e della spesa di personale stabilita per lo stesso anno dal combinato disposto degli artt. 3, 4, e 6, comma 3, del DPCM del 17 marzo 2020;

DATO ATTO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto potrà essere attivato solo se compatibile con le necessarie risorse finanziarie che saranno previste nel redigendo bilancio di previsione triennale 2023/2025;

PRECISATO che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o di rispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone come, a decorrere dall'anno 2002, gli Organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che il Comune di Trecchina con riguardo all'adempimento delle condizioni necessarie per poter procedere alle assunzioni di personale fissate dalla vigente normativa:

- ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 *quinquies*;
- non rientra tra gli enti in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto a cui si applica la disciplina di cui all'art 243 comma 1 del TUEL;

- ha rispettato l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive per il periodo 2023-2025, in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", giusto l'atto deliberativo di Giunta n. 33 del 20.04.2023 (articolo 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006);
- ha accertato, a seguito di ricognizione annuale che non si rilevano per l'anno 2023, ai sensi dei vigenti artt. 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, situazioni di eccedenza di personale, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie, e che, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i correlati vincoli;
- è in regola con gli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, tanto che, nel piano del fabbisogno occupazionale 2023/2025, non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti previsti nell'articolo 9, comma 3-bis, del DI 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'articolo 27 del DI n. 66/2014;

RICHIAMATA la sentenza 22 dicembre 2015, n. 272, con la quale la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'articolo 41, comma 2, del DI 66/2014, convertito in legge 23 giugno 2014, n. 89;

ACQUISITO il parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione, rilasciato il 31.05.2023 con verbale n. 14, (**ALLEGATO C**) attestante che:

- le assunzioni deliberate nella proposta di atto risultano autorizzate nel rispetto di tutti i vigenti vincoli in materia di assunzione di personale;
- la dotazione organica prevista dall'Ente anche in termini programmatici rispetta le limitazioni poste dal DPCM 17 marzo 2020 in termini di sostenibilità finanziaria della spesa di personale che ne deriva e in funzione del parametro rilevato di spesa di personale su entrate correnti;

VISTO l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 che al comma 4 prevede "Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";

CONSIDERATO che nel CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, l'art. 5, comma 3, lett. p) prevede che "gli andamenti occupazionali" sono oggetto di confronto e che, pertanto, è stata inviata la *preventiva informazione sindacale* con nota del 22.05.2023 Prot. n. 3165 e che entro i 5 giorni lavorativi dall'informazione i soggetti sindacali **non hanno** chiesto il confronto;

DATO ATTO CHE:

- il presente provvedimento ad avvenuta esecutività, costituisce atto di indirizzo per il Responsabile del Settore competente, al fine di procedere, con successivi atti di carattere gestionale, alla copertura dei posti vacanti mediante le procedure indicate, fermi restando i vincoli legislativi;
- le assunzioni previste saranno attuate se ed in quanto, la relativa spesa trova o troverà disponibilità negli stanziamenti del bilancio di previsione all'interno dell'intervento 1 "Personale";

RICHIAMATI:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165/2001 e smi recante disposizioni in materia di reclutamento di personale;
- il D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D. Lgs. n. 150/2009 e smi;
- il D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- la legge n. 190/2014;
- la legge n. 208/2015;
- il D. Lgs. n. 75/2017;
- la legge n. 205/2017;
- la legge n. 145/2018;
- il D.L. n. 4/2019;
- il D.L. n. 34/2019;
- la legge n. 160/2019;
- il Decreto del Ministro della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020;
- il CCNL Comparto Funzioni locali 22.16.2022;
- il Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITI i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile del Settore “**Amministrativo/Finanziario**”, ai sensi dell’art.49 del T.U. delle leggi sull’ordinamento degli Enti Locali D. Lgs. 18/8/2000, n. 267;

ATTESA la propria competenza, ai sensi dell’art.48 del T.U.E.L., approvato con D. Lgs n 267/2000;con voti unanimi resi ai sensi di legge

RITENUTO provvedere in merito;

===

Preso atto che sulla proposta della presente deliberazione, hanno espresso parere favorevole

- Il responsabile del servizio interessato, (art. 49 , c. 1 del T.U. n. 267/2000), per la **regolarità tecnica**;
- Il responsabile di ragioneria, (art. 49 , c. 1 del T.U. n. 267/2000), per la **regolarità contabile**;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi nei modi e nelle forme di legge,

DELIBERA

La premessa forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione e ne costituisce motivazione ai sensi dell’art. 3 L. 241/1990:

1. **di approvare** il seguente **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023-2025** e la **Dotazione organica** dell’Ente (**ALLEGATO A**), nei termini di cui ai prospetti allegati alla presente a farne parte integrante e sostanziale:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO – ANNO 2023

ASSUNZIONI PREVISTE	Settore	Profilo	Tipo di reclutamento
n. 1 unità Area “Funzionari”	Settore Finanziario	Finanziario	Progressione verticale, ai sensi dell’art. 13, comma 13, comma 6, del CCNL del 16.11.2022
n. 1 unità Area “Istruttori” – part-time 50%	Amministrativo – Ufficio Stato civile/Demografici	Amministrativo	Mobilità obbligatoria, ex art. 34bis D.Lgs. 165/2001 Mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO – ANNO 2023

ASSUNZIONI PREVISTE	Settore	Profilo	Tipo di reclutamento
n. 2 unità Area “Istruttori” – part-time 50%	Amministrativo	agente di Polizia Locale	Utilizzo graduatoria del Comune

ANNI 2024 e 2025

Sostituzione, nei limiti consentiti, dei posti che si renderanno vacanti, previa ricognizione delle figure professionali necessarie, in applicazione della normativa pro tempore vigente e al Regolamento Comunale sull’ordinamento degli Uffici Servizi;

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato all’art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, nonché art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

2. **di dare atto** che il piano occupazionale, approvato con il presente atto, come sopra delineato è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e comporta una spesa del personale per l'anno 2023 di € **512.023,46**, che assicura il rispetto della spesa di personale potenziale massima definita dall'art. 1, comma 557 e 554-quater della legge n. 296/2006 e della spesa di personale stabilita per lo stesso anno dal combinato disposto degli artt. 3, 4, e 6, comma 3, del DPCM del 17 marzo 2020;
3. **di dare atto** che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto è stato definito individuando i profili professionali necessari a garantire il buon funzionamento degli uffici, in considerazione della diminuzione della consistenza numerica del personale a tempo indeterminato verificatasi negli ultimi anni dovute a pensionamenti ed a cessazioni a vario titolo, la quale ha reso attuale la necessità di un fabbisogno di personale che garantisca un presidio consolidato all'interno dei Settori e Servizi negli ambiti definiti, che si ritiene congruo e soddisfatto, in questa fase, mediante l'attivazione delle modalità di copertura dei posti vacanti in maniera permanente, nei limiti della sostenibilità finanziaria e di spesa;
4. **di dare atto** che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero** per l'anno 2023;
5. **di dare indirizzo** al Responsabile del Servizio Finanziario e delle Risorse Umane, affinché attivi le necessarie procedure di reclutamento previste dal presente atto, precedute dall'attivazione della sola mobilità obbligatoria *ex art. 34-bis* del D. Lgs. n. 165/2001, senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019, n. 56, come modificato dall'art. 1, comma 14-ter del Decreto-Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2021, n. 113;
6. **di dare mandato** ai Servizi risorse umane e finanziari per l'effettuazione di un costante monitoraggio dell'andamento delle spese di personale in relazione alle entrate previste a bilancio, con particolare riferimento alle risultanze del consuntivo 2021, al fine di verificare la fattibilità e la corretta attuazione del Piano Triennale del fabbisogno di Personale ed al fine di non determinare il superamento del valore soglia (e quindi con conseguente definizione delle tempistiche assunzionali);
7. **di precisare** altresì che l'effettiva assunzione in servizio dei candidati vincitori potrà avvenire, sempre nel rispetto dell'ordine di merito anche in tempi diversi, fermo restando il rispetto dei vincoli imposti dal quadro normativo di riferimento e/o di finanza pubblica ovvero dell'equilibrio pluriennale di bilancio;
8. **di dare atto che** la programmazione *de qua* è suscettibile di revisione, in qualsiasi momento, per sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli normativo di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione;
9. **di dare atto** che per il triennio 2023/2025 delle assunzioni a tempo determinato necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
10. **di dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 verrà inserito nel P.I.A.O. del Comune di Trecchina 2023-2025;
11. **di dare atto che** il presente provvedimento costituisce allegato obbligatorio del DUP;
12. **di pubblicare** il presente **piano dei fabbisogni di personale** sul sito istituzionale dell'Ente;
13. **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "*Piano dei Fabbisogni*" presente in SICO, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018;
14. **di disporre** che copia della presente deliberazione venga trasmessa alle RSU interne ed alle organizzazioni sindacali.



Con successiva, separata votazione in forma palese a risultato unanime favorevole, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile a norma e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. (D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267), ritenuta l'urgenza di dare alla stessa immediato seguito.

=====

REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Si esprime il parere favorevole di regolarità tecnica , ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/00:	Si esprime il parere favorevole di regolarità contabile , ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267/00:
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO	IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
<i>f.to Paolo CRESCI</i>	<i>f.to Paolo CRESCI</i>
Lì, 8 giugno 2023	Lì, 8 giugno 2023

=====

Letto, confermato e sottoscritto.

IL Segretario Comunale
f.to dott. Donato C. BOCCIA

IL Sindaco
f.to avv. Fabio MARCANTE

Il sottoscritto Segretario Comunale;

-Visti gli atti di Ufficio;

attesta

-che la presente deliberazione:

 x è stata affissa all'Albo Pretorio Comunale per 15 giorni consecutivi dal ___/___/202___ come prescritto dall'art. 124 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000;

 x contestualmente all'affissione all'Albo è stato trasmesso, ai capigruppo consiliari, l'elenco delle delibere adottate (art. 125 del D.Lgs. 267/00);

 x la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **08/06/2023** perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.134- comma 4° D.Lgs: 267/00);

_____ che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio (art.134- comma 3° D.Lgs. nr. 267/00):

Lì, _____ 202___

Il Segretario Comunale
f.to dott. Donato C. BOCCIA

COPIA CONFORME

È copia conforme all'originale depositato in atti d'ufficio.

Il Segretario Comunale
dott. Donato C. BOCCIA

dotazione organica dell'Ente alla data del **01/01/2023**

Qualifica	Dipendenti di ruolo	Dipendenti non di ruolo	Totale	Variazione proposta
Operatori	0	0	0	0
Operatori Esperti	2	1	3	0
Istruttori	5	2	7	3
Funzionari di elevata qualificazione	2	0	2	1
Segretario	0	0	0	0
Dirigente	0	0	0	0