



COMUNE DI GESICO

Provincia del Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 66 del 14/11/2023

OGGETTO: MODIFICA DELLA SEZIONE 3.3 DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2023-2025 RECANTE IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **quattordici** del mese di **novembre** alle ore **12:30**, si è riunito l'Organo Deliberante in modalità mista, presente in Gesico e nella Casa Comunale il Sindaco e l'Assessore Sabrina Corrias mentre l'Assessore Sandro Murgia in collegamento da remoto in conformità a quanto prescritto dall'art.15 del "REGOLAMENTO PER IL FUNZIONAMENTO DELLA GIUNTA COMUNALE DEL COMUNE DI GESICO" approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.32 del 09/06/2022, esecutiva ai sensi di legge.

LA GIUNTA COMUNALE

convocata nei modi e forme di legge, si è riunita con l'intervento dei Signori:

		Presenti	Assenti
1. SCHIRRU Terenzio	Sindaco	X	
2. PORCEDDU Cinzia	Vice Sindaco		X
3. MURGIA Sandro	Assessore	X in videoconferenza	
4. CORRIAS Sabrina	Assessore	X	
	Totali	3	1

e con l'assistenza del Segretario Comunale CARPINIELLO Sara Angela.

Il Sindaco, riconosciuta la legalità dell'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

DATO ATTO CHE:

- con deliberazione della G.M. n.7 del 31.03.2023 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025;
- con deliberazione della G.M. n. 35 del 07.07.2023 è stato approvato il Piano Integrato di attività e organizzazione per il triennio 2023-2025, nel quale è confluito il Piano triennale sopracitato, nella sezione 3.3;

RITENUTO necessario, a seguito di una nuova valutazione delle esigenze organizzative dell'Ente e al fine di ridurre i tempi delle procedure di reclutamento programmate, apportare alla sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni del personale" del Piano integrato di attività e organizzazione 2023 - 2025 le modifiche di seguito riportate;

RICHIAMATO 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, che attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATA la normativa in materia di programmazione delle risorse umane:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, 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. 6, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017, che recita: *"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 previstane i 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. 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.”;

- l'art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita: “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute”.

- l'art. 91, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, in tema di assunzioni, che recita: “1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;

- l'art. 89, c. 5, D.lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti

dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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;
- il Ministero per la pubblica amministrazione, in attuazione del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, il quale modifica l'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" e l'articolo 6-ter, "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale", ha emanato le linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate sulla Gazzetta ufficiale il 14 Settembre 2022;
- le citate Linee di indirizzo aggiornano e integrano le linee di indirizzo del richiamato D.M. 8 maggio 2018, relativamente alla componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili, nulla innovando invece in relazione agli aspetti finanziari e di gestione degli organici;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.lgs. 30 marzo 2001, 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 rilevano 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 deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

VISTA la disciplina in materia di contenimento della spesa di personale:

- l'art.1 della L. 296/2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i. ed in particolare il comma 557 e segg., che recitano: "557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e 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: a)... 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. 557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, 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 vari a mente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente. 557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133. 557-quater. 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."

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i

comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

VISTO il 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 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;

ATTESO che a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.lgs. 165/2001 e acquisita agli atti, non sono emerse situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

VERIFICATI i seguenti valori:

	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022	MEDIA
ACCERTAMENTI DI COMPETENZA ENTRATE CORRENTI TITOLI 1-2-3	Euro 1.298.269,22	Euro 1.308.866,60	Euro 1.454.763,76	Euro 1.353.966,53
FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGIBILITA' STANZIATO NEL BILANCIO DI PREVISIONE ANNO 2022				Euro 21.627,06
MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI NEL TRIENNIO 2020- 2022 AL NETTO DEL FCDE				Euro 1.332.339,47
SPESA PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP - RENDICONTO 2022				Euro 271.720,80
RAPPORTO TRA SPESE DEL PERSONALE 2022 ED ENTRATE CORRENTI 2020/2022				20,39%

EVIDENZIATO che il rapporto fra le **spese del personale (riferito all'anno 2022)**, pari a Euro 271.720,80 e la **media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2022)**, pari a Euro 1.332.339,47, è pari a 20,39%, al di sotto della soglia prevista dal Decreto Ministeriale per la fascia demografica fino ai 1.000 abitanti che è pari al 29,50%;

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

PRESO ATTO del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue: *"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.”

PRESO ATTO che:

- il limite di incremento della spesa del personale nel rispetto della Tabella 2 del Decreto Ministeriale è pari a **€ 68.796,93**;
- l'ente non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019;
- che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pari a **€ 340.517,73**;

VISTO inoltre che i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 sono stati quantificati in **Euro 30.735,04**;

RICHIAMATO il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

ATTESO che:

- nell'anno 2021 è cessato per collocamento a riposo n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato;
- il 1° marzo 2022 n. 1 Istruttore amministrativo, ex cat. C, a tempo pieno e indeterminato, è transitato per mobilità volontaria nei ruoli dell'Amministrazione Regionale;
- il 31 agosto 2023 è cessato definitivamente dal servizio n. 1 Istruttore amministrativo, ex cat. C, a tempo pieno e indeterminato, in servizio presso i Servizi anagrafe, stato civile, elettorale e protocollo;

DATO ATTO inoltre che:

- a far data dal 01.02.2023 è stata stipulata con il Comune di Guamaggiore una convenzione per l'esercizio in forma associata del servizio di segreteria comunale, il cui costo al 50% ammonta a **Euro 40.293,60**;
- il 28 dicembre 2022, in attuazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024, è stato assunto un Istruttore Direttivo tecnico, ex cat. D, attuale Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, a tempo pieno e indeterminato;
- il posto di Istruttore amministrativo, ex cat. C, attuale Area degli Istruttori, preposto ai Servizi demografici è attualmente coperto, nelle more dell'avvio e conclusione delle relative procedure di reclutamento, tramite utilizzo di dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. 311 del 2004, c.d. "scavalco d'eccezione", e pertanto è necessario provvedere alla copertura del posto con una assunzione a tempo pieno e indeterminato;
- a partire dal 1° settembre 2023 è stato assunto, in attuazione del PTFP 2023-2025, un istruttore amministrativo-contabile, Area degli Istruttori, a tempo pieno e indeterminato;

DATO ATTO che il Comune di Gesico fa parte dell'Unione dei Comuni della Trexenta, cui è stato demandato il Servizio Associato di Polizia Locale;

EVIDENZIATO che, nel corso della riunione dei Sindaci dei Comuni facenti parte dell'Unione Comuni della Trexenta tenutasi il 9 febbraio 2023, finalizzata alla definizione delle Linee politiche, programmatiche e organizzative del Servizio Associato di Polizia Locale, la Presidente dell'Unione ha proposto all'Assemblea dei Sindaci di valutare le possibilità offerte dal TUEL e dal D. Lgs. 165/2001 per trasferire all'Unione Trexenta il personale di polizia locale già in servizio nei singoli comuni o la propria relativa capacità assunzionale;

VISTO l'art. 32 comma 5 del Decreto Legislativo 267/2000, secondo il quale *“Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. (...) I comuni possono cedere, anche parzialmente, le proprie capacità assunzionali all'unione di comuni di cui fanno parte.”*;

CONSIDERATO che la perdurante applicabilità di quanto disposto dal Testo unico è stata di recente autorevolmente confermata, anche nel nuovo sistema di capacità assunzionale legato a parametri di virtuosità finanziaria, dal parere della Corte dei Conti, sezione regionale Veneto, n. 5/2022/PAR, secondo il quale l'Unione *“può avvalersi - seppur assumendo direttamente - di spazi assunzionali ulteriori, ceduti (ex art. 32, comma 5, Tuel) dai Comuni "virtuosi" (così come definiti in base alla “nuova” normativa in materia, ovvero capaci di assumere a tempo indeterminato aumentando la propria spesa di personale nel rispetto dei valori soglia), concretamente aumentando la propria dotazione organica”*;

DATO ATTO che l'Amministrazione comunale, tenuto conto dello spazio finanziario a disposizione di questo Comune sulla base della normativa vigente per nuove assunzioni, ha ceduto all'Unione Comuni della Trexenta la propria capacità assunzionale per la copertura di n. 1 posto di Istruttore di Vigilanza, Area degli Istruttori, a tempo indeterminato e parziale (50%), per una quota di spesa assunzionale anno 2023 pari a Euro 12.000,00;

RITENUTO, dunque, necessario, a seguito di una nuova valutazione delle esigenze organizzative dell'Ente, apportare le seguenti modifiche alla dotazione organica, come rimodulata con deliberazione della G.M. n. 7 del 31.03.2023:

- a) istituzione di n. 1 posto di Funzionario amministrativo-contabile, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, a tempo pieno e indeterminato, in luogo della figura precedentemente prevista di Istruttore direttivo amministrativo, ex cat. D;
- b) istituzione di n. 1 posto di istruttore amministrativo-contabile, Area degli Istruttori, a tempo pieno e indeterminato, in luogo della figura precedentemente prevista di istruttore amministrativo, ex cat. C;
- c) istituzione di n. 1 posto di Funzionario contabile, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, a tempo pieno e indeterminato, del quale si programma la copertura tramite procedura speciale di progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, finanziata in parte con risorse ex art. 1, comma 612, della L. 234/2021 (0,55% monte salari anno 2018), in parte con le ordinarie capacità assunzionali;

RITENUTO, dunque, di utilizzare i maggiori spazi assunzionali sopra indicati confermando e programmando la copertura dei seguenti posti:

- un posto di Istruttore Amministrativo-Contabile, ex categoria C, attuale Area degli Istruttori, a tempo indeterminato e pieno;
- un posto di Istruttore tecnico, ex categoria C, attuale Area degli Istruttori, a tempo indeterminato e pieno;
- un posto di Funzionario amministrativo-contabile, ex cat. D, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, a tempo indeterminato e pieno;
- un posto di Funzionario contabile, ex cat. D, Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, a tempo pieno e indeterminato, del quale si programma la copertura tramite procedura speciale di progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, finanziata in parte con risorse ex art. 1, comma 612 della L. 234/2021 (0,55% monte salari anno 2018), in parte con le ordinarie capacità assunzionali;

DATO ATTO che, per quanto concerne la programmata progressione tra le Aree con procedura speciale applicabile nella fase transitoria (01-04-2023/31-12-2025) ai sensi dell'art. 13, commi 6 e seguenti del CCNL comparto Funzioni locali del 16/11/2022, il relativo costo annuo è pari a € **2.050,40¹** ed è finanziato in parte dallo 0,55% del monte salari 2018, pari ad € **1.199,04**, in parte con ordinarie risorse destinate ad assunzioni, per un ammontare pari a € **851,36**, e comporterà un maggior costo annuo rilevante ai fini del cod. 101 di bilancio (spese di personale) di € **2.206,03**. Il finanziamento della predetta progressione in parte con lo 0,55% MS 2018 e in parte con le ordinarie capacità assunzionali impone il rispetto della riserva di posti, previsti per l'Area in oggetto, almeno pari al 50% del personale reclutato con le ordinarie facoltà assunzionali, all'accesso dall'esterno, come chiarito dall'orientamento applicativo dell'ARAN cfl 209² ;

DATO ATTO che la dotazione organica del Comune, come definita con deliberazione della G.M. n. 7 del 31.03.2023, avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025", deve essere ridefinita tenuto conto della deliberazione della G.M. n. 65 del 14/11/2023 , con la quale, in attuazione delle previsioni del CCNL Funzioni locali del

¹ Il predetto costo è stato calcolato secondo le indicazioni di cui all'orientamento applicativo dell'ARAN cfl 207: *"In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16/11/2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza"*.

² Orientamento applicativo ARAN cfl 209: *" Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1bis penultimo periodo del D.Lgs. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione del contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto. Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria). In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali). In conclusione: - se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13; - se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno il 50% dei posti finanziati con tali risorse)."*

16.11.2022, è stato approvato il nuovo catalogo dei profili professionali dell'Ente, e tenuto conto delle modifiche e integrazioni sopra descritte;

RITENUTO, pertanto, tenuto conto di quanto sopra esposto, nonché del nuovo ordinamento professionale entrato in vigore il 1° aprile 2023 e della revisione dei profili professionali dei dipendenti soprarichiamata, di rimodulare la dotazione organica come di seguito indicato:

AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX CAT. D)	Funzionario contabile*	1 (VACANTE) *Progressione verticale ex art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16/11/2022	0	1
	Funzionario tecnico	1	0	1
	Funzionario amministrativo-contabile	1 (VACANTE)	0	1
	Assistente sociale	1	0	1
ISTRUTTORI (EX CAT C)	Istruttore amministrativo	1	1 50% e a TD (assunto ex art. 90 TUEL)	2
	Istruttore contabile*	1	0	1
	Istruttore amministrativo-contabile	2 (di cui 1 VACANTE)		2
	Istruttore tecnico	1 (VACANTE)	0	1
OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	Operatore tecnico esperto		1 50% (VACANTE)	1
	Operatore		1 50% (VACANTE)	1

	amministrativo esperto			
Totale dotazione organica				12

ATTESO che l'ente non dispone di graduatorie utili ai fini delle assunzioni programmate;

DATO ATTO CHE, al fine di contenere i tempi di assunzione, si rende necessario modificare le procedure di reclutamento avvalendosi della possibilità, introdotta dall'art. 3, comma 8, della L. 56/2019 modificata dall'art. 1 comma 14ter del DL 80/2021, di non attivazione delle procedure di mobilità volontaria prima dell'avvio delle procedure assunzionali, nonché della nuova modalità di reclutamento disciplinata dall'art. 3bis DL 80/2021 convertito dalla L. 113/2021 (formazione e utilizzo di elenchi di idonei);

CONSIDERATO, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.lgs. n.165/2001;

TENUTO CONTO delle risorse finanziarie disponibili e del rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

RITENUTO NECESSARIO procedere a modificare ed integrare la copertura dei posti resisi vacanti prevedendo, complessivamente, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato e determinato e a tempo pieno e parziale:

ANNO 2023

- la proroga della copertura di n. 1 posto di Istruttore amministrativo-contabile, ex cat. C, Area degli Istruttori, preposto ai Servizi demografici fino al 31 dicembre 2023 tramite utilizzo di dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. 311 del 2004, c.d. "scavalco d'eccedenza";
- l'assunzione di un Funzionario amministrativo-contabile, Area dei Funzionari e delle EQ, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021, per una spesa complessiva annua di € 37.829,98 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo-contabile, Area degli Istruttori, ex cat. C, a tempo

pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021, per una spesa complessiva annua di € 33.376,96 compreso di oneri previdenziali e IRAP;

- l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico, Area degli istruttori, ex cat. C, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 e della mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021, per una spesa complessiva annua di € 33.376,96 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- copertura di n. 1 posto di Funzionario contabile, Area dei Funzionari e delle EQ, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato, tramite procedura speciale di progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, finanziata in parte con risorse ex art. 1, comma 612 della L. 234/2021 (0,55% monte salari anno 2018 pari a Euro 1.199,04) in parte con le ordinarie capacità assunzionali pari a Euro 851,36, che comporta un maggior costo annuo rilevante ai fini del cod. 101 di bilancio (spese di personale) di Euro 2.206,03, compresi oneri previdenziali e IRAP;

RICHIAMATO l'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito dalla L. 113/2021, e le successive norme di attuazione, che introduce il piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) come documento di programmazione che assorbe molti dei piani predisposti dalle pubbliche amministrazioni, fra i quali quello della programmazione del fabbisogno del personale;

RILEVATO che la spesa derivante dalle assunzioni sopra indicate è quindi compatibile con il limite della spesa sopra definita destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa;

ACCERTATO che il nuovo PTFP risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e, conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale;

RICORDATO che l'ente:

- non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- non è ente dissestato né strutturalmente deficitario;
- rispetta l'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562, della L 296/2006;

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;

- l'art. 32 D.Lgs 267/2000 il quale stabilisce che: *“(...) L'unione di comuni è l'ente locale costituito da due o più comuni, di norma contermini, finalizzato all'esercizio associato di funzioni e servizi. (...) 5. All'unione sono conferite dai comuni partecipanti le risorse umane e strumentali necessarie all'esercizio delle funzioni loro attribuite. Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell'Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti. A regime, attraverso specifiche misure di razionalizzazione organizzativa e una rigorosa programmazione dei fabbisogni, devono essere assicurati progressivi risparmi di spesa in materia di personale (...)”*;

VISTO in proposito il parere n. 12/23 rilasciato in data 11 ottobre 2023, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

DATO ATTO che in base all'attuale modello organizzativo la Responsabilità dell'Ufficio personale è in capo al Responsabile del Settore finanziario, il quale, tuttavia, è in possesso dei requisiti di partecipazione alle procedure valutative di progressione tra le aree;

VISTO il decreto del Segretario comunale n. 1 del 09/10/2023 con cui, data la dichiarazione di potenziale conflitto di interesse presentata dal Responsabile del Settore finanziario, è stata disposta la sostituzione del Responsabile del Settore finanziario medesimo con il Responsabile del Settore Amministrativo, giusto decreto sindacale n. 1 del 02.01.2023;

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

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

VISTO il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo, sotto il profilo della regolarità tecnica (Art. 49 T.U./EE.LL. approvato con D.lgs. 18.08.2000, n. 267);

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo, sotto il profilo della regolarità contabile (Art. 49 T.U.EE.LL. approvato con D.lgs. 18.08.2000, n. 267);

AD UNANIMITÀ di voti legalmente espressi:

D E L I B E R A

per le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente riportate,

DI DARE ATTO che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.lgs. n.165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

DI APPROVARE, per le motivazioni riportate nella premessa, la nuova dotazione organica dell'Ente come sopra rideterminata in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui al suddetto piano, rimodulata come segue:

1. AREA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
FUNZIONARI ED ELEVATE QUALIFICAZIONI (EX CAT. D)	Funzionario contabile*	1 (VACANTE) *Progressione verticale ex art. 13 commi 6, 7 e 8 CCNL 16/11/2022	0	1
	Funzionario tecnico	1	0	1
	Funzionario amministrativo-contabile	1 (VACANTE)	0	1
	Assistente sociale	1	0	1
ISTRUTTORI (EX CAT C)	Istruttore amministrativo	1	1 50% e a TD (assunto ex art. 90 TUEL)	2
	Istruttore contabile*	1	0	1
	Istruttore amministrativo-contabile	2 (di cui 1 VACANTE)		2
	Istruttore tecnico	1 (VACANTE)	0	1

OPERATORI ESPERTI (EX CAT. B)	Operatore tecnico esperto		1 50% (VACANTE)	1
	Operatore amministrativo esperto		1 50% (VACANTE)	1
Totale dotazione organica				12

DI CONFERMARE la cessione di capacità assunzionale all'Unione dei Comuni della Trexenta, ai sensi dell'art. 32 comma 5 TUEL, per un importo di € 12.000,00, per lo svolgimento del Servizio Associato di Polizia Locale;

DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, le seguenti modifiche e integrazioni della sezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" del Piano Integrato di attività e organizzazione 2023 - 2025:

ANNO 2023:

- la proroga della copertura di n. 1 posto di Istruttore amministrativo-contabile, Area degli Istruttori, ex cat. C, preposto ai Servizi demografici fino al 31 dicembre 2023 tramite utilizzo di dipendente di altro Ente ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. 311 del 2004, c.d. "scavalco d'eccezione";
- l'assunzione di un Funzionario amministrativo-contabile, Area dei Funzionari e delle EQ, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021, per una spesa complessiva annua di € 37.829,98 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- l'assunzione di n. 1 istruttore amministrativo-contabile, Area degli Istruttori, ex cat. C, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021, per una spesa complessiva annua di € 33.376,96 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- l'assunzione di n. 1 Istruttore tecnico, Area degli Istruttori, ex cat. C, a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento della mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.lgs. 165/2001 e della mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. 165/2001, mediante l'utilizzo di graduatorie di altri enti ovvero mediante concorso pubblico o mediante elenchi di idonei ai sensi dell'art. 3bis del DL 80/2021, per una spesa complessiva annua di € 33.376,96 compreso di oneri previdenziali e IRAP;
- la copertura di n. 1 posto di Funzionario contabile, Area dei Funzionari e delle EQ, ex cat. D, a tempo pieno e indeterminato, tramite procedura speciale di progressione tra le aree ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8 CCNL Funzioni locali del 16/11/2022, finanziata in parte con risorse ex art. 1, comma 612 della L. 234/2021 (0,55% monte salari anno 2018 pari a

Euro 1.199,04), in parte con le ordinarie capacità assunzionali pari a Euro 851,36, che comporterà un maggior costo annuo rilevante ai fini del cod. 101 di bilancio (spese di personale) di Euro 2.206,03, compreso di oneri previdenziali e IRAP;

ANNO 2024: conclusione delle assunzioni previste per l'anno 2023;

ANNO 2025: nessuna assunzione.

DI AUTORIZZARE eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere alle 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;

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;

DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 - 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

DI DICHIARARE, con separata votazione e **all'unanimità**, il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sussistendo l'urgenza di provvedere in merito.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
firmato digitalmente
SCHIRRU Terenzio

IL SEGRETARIO COMUNALE
firmato digitalmente
CARPINIELLO Sara Angela