

COMUNE DI CARIFE

PROVINCIA DI AVELLINO

Largo Mons. V. Salvatore – C.A.P. 83040 - Tel. 0827 95021 –Fax 0827 95476

Cod. Fisc. 81002670644 – P.I.V.A 00280990649

PEC: comune.carife@asmepec.it – sito Internet: www.comune.carife.av.it

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 60 del Reg.

DATA 07-06-2023

OGGETTO:

P.I.A.O.2023-2025 Sezione 3: Organizzazione e capitale umano-Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025.

L'anno duemilaventitre il giorno sette del mese di giugno alle ore 12:40 nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Signor MANZI ANTONIO nella sua qualità di SINDACO e sono rispettivamente presenti i Sigg. Assessori:

MANZI ANTONIO	SINDACO	P
MAIULLO RAFFAELLA	ASSESSORE	A
SALVATORE ERMANN0	VICESINDACO	P

Con la partecipazione del Segretario Dott. SERINO FRANCESCO

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premessoche:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con la disponibilità finanziaria e di bilancio, le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), prevedendo, tra l'altro, che il Piano triennale dei fabbisogni del personale rappresenti una sezione specifica di pianificazione;

Richiamato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il triennio 2022-24 (nel seguito, per brevità, anche PIAO), approvato in prima applicazione, con onde liberazione di Giunta Comunale n.62 del 23.08.2022;

Considerato:

- che risulta comunque opportuno approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025;
- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale in approvazione verrà inserito nel P.I.A.O. 2023-2025 Sezione 3: Organizzazione e capitale umano - Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale potrà essere rivisto e modificato durante l'anno 2023, anche in considerazione delle nuove disposizioni stabilite con il nuovo CCNL Funzioni Locali 2019-2021;

Visti:

l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n.58, (nel seguito, anche "DL34/2019") che ha introdotto, con decorrenza dalla data individuata in successivo decreto attuativo, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr.art.3, comma

5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n.114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

il decreto ministeriale attuativo del richiamato art.33, comma 2, del DL34/2019, pubblicato sulla Gazzetta

Ufficiale del 27 aprile 2020 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale, è stata tra l'altro disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;

Rilevato che:

secondo quanto previsto dall'art.33, comma 2, del DL34/2019, 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 dubbi a esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
in attuazione all'art. 33, comma 2, del decreto-legge n.34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo
sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2 del medesimo decreto;

Rilevato che secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto *"i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*.

Vista la certificazione del Responsabile del Settore Finanziario riportante i conteggi aggiornati al rendiconto anno 2021, si rileva una percentuale di rapporto spese di personale/entrate correnti pari al 31,10%;

Preso atto che:

- questo Comune, pertanto, si colloca al di sopra del valore soglia del 28,60% - rapporto spese di personale/entrate correnti (art.4 Decreto 17/03/2020) - con necessità di rientro in tale valore da conseguirsi entro l'anno 2025;

- la percentuale del 28,60% di spesa di personale fino all'anno 2023 comporta una maggiore spesa pari a € 32.417,00, come risulta dal seguente prospetto:

Media entrate netto FCDE € 1.295,251,00 percentuale tabella 1 - 28,60% limite spesa personale € 370.442 - spesa di personale 2021 € 402.859,00;
(€ 370.442,00 - spesa personale anno 2021 € 402.859,00 - percentuale 31,10% € 32.417,00;

Dato atto, pertanto, che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2023, come dal predetto calcolo, è pari **€ 370.442,00**, come risulta dal prospetto all.B) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Dato atto, tuttavia, che la maggiore spesa di personale rispetto alla percentuale della tabella 1 potrà essere completamente recuperata entro l'annualità 2025 per effetto delle seguenti cessazioni di rapporto di lavoro, previste per l'anno 2023, come di seguito riportate:

istruttore di vigilanza cat. C – spesa € 30.692,94;

collaboratore amministrativo cat. B3 – spesa € 28.428,00

Riduzione spesa segretario comunale come da convenzione per gestione associata dell'ufficio – minore spesa stimata in € 20.000,00

Per l'effetto, entro l'annualità 2025 la spesa di personale, detratte le somme di cui sopra, si determina come di seguito: spesa assestata € 402.859,00- 30.692,94 – 28.428,00 – 20.000,00= € 323.738,06, determinando una

percentuale di cui alla tabella 1 del DPCM 17 marzo 2020 pari al 24,99%, calcolata ipotizzando l'invarianza della media delle entrate al netto del FCDE.

Pertanto, ai fini della programmazione dell'assunzione di personale per l'annualità 2023, tenuto conto della capacità di rientro nei parametri di virtuosità (tabella 1 DPCM 17 marzo 2020 – 28,60%), si potrà far riferimento alla spesa annua di € 323.738,06, **almeno per assicurare il reclutamento del personale necessario a per i servizi essenziali dell'ente;**

Vista la proposta di piano triennale per il fabbisogno del personale 2023-25 e il relativo parere FAVOREVOLE espresso dal Revisore Unico dei Conti con verbale n. 62 del 24.03.2023, acquisito al protocollo di questo ente il 27.03.2023 con il n. 1635;

Considerato che le OO.SS. provinciali UIL-FPL e CIGL-FP in merito al suddetto piano occupazionale per il triennio 2023-25 hanno attivato la procedura di confronto di cui all'art. 5, comma 3 lett. p) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022;

Preso atto che nel corso della riunione tenutasi presso la sede municipale il 19 aprile 2023 le OO.SS., la R.S.U. e la parte datoriale hanno sottoscritto apposito verbale, agli atti, con il quale la parte datoriale si impegna ad attivare le procedure per le progressioni verticali di cui all'art. 13 del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022, tenuto anche conto di quanto previsto dall'art. 52, comma 1bis, del TUPI approvato con D. lgs n. 165/2001;

Ritenuto, in base alle esigenze di questo Ente, dover prevedere la copertura, mediante progressione verticale, dei posti di "Istruttore demografici ed elettorale", ex cat. C e di "Istruttore Tecnico", ex cat. C), di nuova istituzione, al fine di migliorare ed assicurare la funzionalità dei servizi comunali;

Rilevato che la copertura dei posti di cui sopra mediante progressione verticale dalla categoria B) alla cat. C) di personale dipendente comporta una maggiore spesa di €. 6.883,05 da imputare al costo del personale;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono strutturate e sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di persona le con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Visto l'Allegato C relativo al rispetto del limite di spesa del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art.1, comma 557, Legge n.296/2006;

Ritenuto pertanto stabilire i reclutamenti per il fabbisogno di personale il triennio 2023-2025, secondo il seguente programma di assunzioni risultante dall'allegato C facente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Visto l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che:

i Responsabili dei settori con nota, sottoscritta congiuntamente, prot. n. 1286 del 08.03.2023 hanno effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023 ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001 ess.mm.ii., riscontrando che non vi sono situazioni disoprannumerooesuberodidipendentiperl'anno2023, come da propria deliberazione n.20 del 15.03.2023;

il rapporto medio dipendenti/popolazione al 31.12.2022 di cui al decreto ministero dell'Interno 18.11.2020 per i comuni con fascia di popolazione 1000-1999 abitanti è pari a 1/132 e che questo comune rispetta tale parametro avendo un rapporto medio di dipendente/popolazione di 1/144;

a questo ente non è stato concesso il finanziamento di cui all'art. 31bis del D.L. n. 152/2021, convertito con legge n. 233/2021;

Ritenuto pertanto poter determinare il fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, approvando il relativo piano per il triennio 2023-25 del Comune di Carife, secondo quanto previsto dal DPCM 17 marzo 2020;

Evidenziato, in particolare, che con il presente provvedimento si intende autorizzare nell'anno 2023, il reclutamento del seguente personale, affinché sia assicurato il corretto funzionamento degli uffici in modo da garantire l'effettuazione dei servizi essenziali dell'ente, ovvero:

Per l'anno 2023:

- n. 1 posto di Istruttore Tecnico Direttivo Cat. D — presso il settore Tecnico - con contratto a tempo pieno e determinato da reclutare con procedure concorsuali previste dalla legge o, ove possibile, avvalendosi di graduatorie di altri Enti o ricorrendo agli elenchi di idonei, ove disponibili, anche da ASMEL, secondo le procedure di legge. Tale assunzione resta subordinata alla risoluzione del contratto di lavoro a tempo pieno ed determinato, in corso, sottoscritto ai sensi dell'art.110, comma 1 e, pertanto la relativa spesa è da ritenersi neutra;
- n. 1 posto di Istruttore di vigilanza – Cat. C– part time 18 ore settimanali (50%) presso il Settore Tecnico, da reclutare con procedure concorsuali previste dalla legge o, ove possibile, avvalendosi di graduatorie di altri Enti o ricorrendo ad elenchi di idonei, ove disponibili, anche da ASMEL, secondo le procedure di legge – spesa annua € 15.346,47;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 e art. 36 D. Lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

Per l'anno 2024:

- non si prevedono ulteriori assunzioni;

Per l'anno 2025:

- non si prevedono assunzioni;

Dato atto che per effetto dei risparmi derivanti dalle cessazioni sopra riportate e dalla convenzione di segreteria comunale, con la maggiore spesa per l'assunzione part time al 50% di un istruttore di vigilanza e per n. 2 progressioni verticali sopra riportate, pari a complessivi € 6.883,05 la spesa complessiva di personale si attesterà, entro l'anno 2025, ad € 345.967,58, inferiore ad € 370.442,00;

Dato atto che:

- l'utilizzo del lavoro flessibile avviene nel rispetto limite di spesa dell'anno 2009 come risulta da **Allegato E**) alla presente deliberazione, il quale ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Richiamata la delibera n. 369 del 10.10.2018 della Corte dei Conti Veneto, sulla possibilità di procedere ad assunzioni con forme di lavoro flessibile in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78(2010). La Sezione, aderendo al principio espresso dalla Sezione Autonomie con la deliberazione n. 15/2018, ha ribadito che, ai fini della

determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 ess., del D. lgs. N. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento.

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, è coerente con il parere della Corte dei Conti Lombardia n.167 del 24.09.2021 che stabilisce: *"... non può che ribadirsi il principio a mente del quale anche la sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti della capacità assunzionale dei comuni. Tale capacità assunzionale deve essere improntata ai principi della "sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali per come definite dal D.M. 17 marzo 2020"*,

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati all'abancadati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies Decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113);
- 3) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113);
- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 2, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113);
- 7) rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

Dato atto che:

- con riferimento al punto 1):

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 18 del 26.07.2022 è stato approvato il Bilancio di previsione per gli esercizi finanziari 2022-2023-2024, e di relativi allegati;
- l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dal competente Settore;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14 del 17.06.2022, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2021, eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 50 del 30.06.2022 il Comune di Carife ha adottato il Piano della Performance - obiettivi;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per il triennio 2022-2024 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come dettagliato nell'**Allegato D**) alla presente deliberazione;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n.7 del 20/01/2022;
- la ricognizione annuale delle eccedenze ha evidenziato – come attestato da apposita certificazione prodotta congiuntamente dai Responsabili dell'Ente, agli atti, che presso il Comune di Carife non risultano eccedenze di personale;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive con delibera di Giunta n. 19 del 15.03.2023 "Approvazione Piano Azioni Positive per il triennio 2023-2025 ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 codice delle pari opportunità tra uomo e donna";
- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2023, 2024 e 2025, dell'effettivo rispetto degli obblighi in materia di certificazione del credito.

Verificato:

la compatibilità del PTFP 2023-2025 con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 e con gli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023-2025, ovvero della possibilità per l'ente, stante la necessità di procedere alla copertura di posti vacanti per lo svolgimento di attività essenziali per l'ente, di rientrare nei parametri di virtuosità stabiliti con DPCM 17 marzo 2020 entro l'anno 2025, tenuto anche conto delle cessazioni di personale previste entro tale annualità;

Ritenuto pertanto di poter procedere all'approvazione del Piano triennale di fabbisogni del personale 2023-2025, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di

Programmazione economico finanziario dell'Ente in particolare con il Bilancio di Previsione 2023-2025 attualmente in fase di predisposizione;

Dato atto:

- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 è stato calcolato con le nuove retribuzioni tabellarie del CCNL Funzioni Locali 2019-2021;
- che il D.L. n. 36/2022 (PNRR 2) prevede l'esclusione dal computo degli spazi assunzionali (ex art. 33, comma 2, D.L. 34/2019) del costo dei soli arretrati contrattuali 2019-2021 ma non dei nuovi importi degli stipendi a regime;
- che, conseguentemente, si comprime la possibilità di effettuare più assunzioni a tempo indeterminato a causa dell'incremento contrattuale a regime che costituisce

effettiva spesa di personale;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi" ess.mm.ii.;

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica e contabile dei Responsabili dei Servizi, espressi ai sensi dell'art.491° comma del T.U.—D.Lgs.n°18/08/2000n°267;

Dato atto, altresì, che la proposta di programmazione dei fabbisogni di personale come sopra articolata a seguito del confronto con le OO.SS. è stata sottoposta al Revisore dei conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale nr. 64 acquisito in data 15/05/2023 al n°2532 del protocollo generale

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione unanime e favorevole

DELIBERA

Di approvare la premessa che forma parte integrante e sostanziale;

1) Di prendere atto:

- Che il parametro di capacità finanziaria previsto dal D.L.n.34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sopra del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 31.10% (**Allegato B**) a seguito delle risultanze intervenute con l'approvazione del rendiconto anno 2021;
- che conseguentemente il limite complessivo di spesa per l'anno 2023, secondo quanto previsto dall'art. 4 ed all'art.5 del DPCM citato, è pari a €32.417,00;
- della pronuncia della Corte dei Conti Lombardia n.167/2021 che stabilisce:.. "*La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al "principio della sostenibilità finanziaria" della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definiti dall'art. 33, co. 2, del D.L.34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020, salvo la possibilità per l'ente di piccole dimensioni,....omissis";*

2) Di dare atto che la procedura di ricognizione delle eccedenze di personale ha riscontrato che non vi sono situazioni di soprannumero o esubero di dipendenti per l'anno 2023, come da delibera della Giunta Comunale n.20 del 15 marzo 2023

3) Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025 prevedendo la copertura dei posti di organico come descritto in premessa ed esplicitato dall'**allegato D**);

4) Di approvare la nuova dotazione organica dell'Ente, **allegato A**);

DELIBERA DI GIUNTA n. 60 del 07-06-2023 - Pag. 8 - COMUNE DI CARIFE

- 5) Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 verrà inserito nel P.I.A.O. del Comune di Carife 2023 – 2025 nella Sezione 3: Organizzazione e capitale umano-Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP);
- 6) Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista, modificata o aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- 7) Di precisare che, in esito alla riclassificazione del personale, che entrerà in vigore il primo giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del CCNL 2019/2021, occorrerà sostituire - nella declinazione della dotazione organica - alle categorie (A, B, C, D), le nuove quattro Aree (Operatori, Operatori esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevata Qualificazione) e i nuovi profili professionali che saranno individuati dall'amministrazione al loro interno.
- 8) Di dare atto che la presente programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto del confronto sindacale di cui all'art. 5, comma 3, lett. p) del CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022, come da verbale del 19 aprile 2023, agli atti;
- 9) Di dare mandato al Responsabile competente per la pubblicazione del presente atto in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art.16 del D. Lgs.n.33/2013e s.m.i.;
- 10) Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs.n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018.
- 11) Di rendere la deliberazione, con successiva, separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, 4° comma, D.Lgs.267/2000.

ALLEGATO A: DOTAZIONE ORGANICA

ALLEGATO B: CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

- ANNO 2023 ALLEGATO C: CALCOLO CAPACITA'

ASSUNZIONALE-ANNO 2023

ALLEGATO D: LIMITE RISPETTO SPESA TRIENNIO 2011 - 2013 (come da art.1 c.557 quater L.296/2006)

ALLEGATO E: RISPETTO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE EX ART.9, COMMA 28, DEL D.L.

78/2010, CONVERTITO IN LEGGE 122/2010

Approvato e sottoscritto:

IL SINDACO
f.to MANZI ANTONIO

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to SERINO FRANCESCO

Prot. Nr. 320 /ALBO

Si attesta che la presente deliberazione è stata oggi affissa all'Albo Pretorio Comunale e vi rimarrà per giorni 15.

Dalla Residenza Municipale lì, 28-06-2023

RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
f.to ZUFOLO ANGELINA

È copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza Municipale lì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
SERINO FRANCESCO

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di Ufficio

A T T E S T A

- CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 07-06-2023
- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4);
 - decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3);

Dalla Residenza Municipale lì, 08-06-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to SERINO FRANCESCO