



UNIONE DEI COMUNI MONTANI "COLLINE DEL FIORE"
COMPRENDE I COMUNI DI PITIGLIANO MANCIANO SORANO

VIA UGOLINI, 83 – 58017 PITIGLIANO (GR)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA ESECUTIVA

Verbale n. 83 del 25-11-2022.

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) per il triennio 2023/2025.

L'anno **duemilaventidue** e questo di **venticinque** del mese di **novembre** alle ore **15:00** in Pitigliano nella Sala delle adunanze posta nella Sede dell'Unione dei Comuni, si è riunita la Giunta Esecutiva per trattare i punti all'ordine del giorno. Presiede l'adunanza la Sig.ra **Pierandrea Vanni - Presidente**.

Componente	Qualifica	Presenza	Voto
Vanni Pierandrea	Presidente	Presente	Favorevole
Morini Mirco	Assessore	Presente	Favorevole
Gentili Giovanni	Assessore	Presente	Favorevole

Presenti **3** - Assenti **0**

Favorevoli **3** - Contrari **0** - Astenuti **0**

Partecipa la sottoscritta Dr.ssa **Ombretta Tosi, Segretario** dell'Unione dei Comuni incaricata della redazione del verbale.

Il Presidente, riconosciuta la validità del numero legale degli intervenuti per poter deliberare, dichiara aperta la seduta.

Il Presidente

F.to Pierandrea Vanni

Il Segretario

F.to Ombretta Tosi

Copia conforme all'originale per uso amministrativo

Il Segretario

Ombretta Tosi

Certificato di pubblicazione

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio On Line nel sito istituzionale dell'ente ai sensi dell'art.32 L.69/2009 e s.m.

dal **30-11-2022**

al **15-12-2022**

al n. **705**

del Registro delle Pubblicazioni

Il Segretario

F.to Ombretta Tosi

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il

Essendo trascorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione all'Albo Pretorio On Line. (Art.134 comma 3 D.Lgs. 267/2000).

Il Segretario

F.to Ombretta Tosi

Firme sostituite da indicazione a mezzo stampa ai sensi dell'articolo 3, comma 2 del D.Lgs n.39/1993.

Proposta di deliberazione n° 85 del 15-11-2022.

Ufficio Proponente: GESTIONE RISORSE UMANE.

Oggetto : Piano triennale del fabbisogno del personale (PTFP) per il triennio 2023/2025.

Visto l'art. 39 della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

Visto l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

Preso atto che:

- ⑩ a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. N. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'allegato 1 alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ⑩ ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto dei principi di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e ss.mm.ii;
- ⑩ secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché dalle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Visto il D.Lgs. n. 75/2017 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (c.d. "Decreto Madia");

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Considerato che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica ha perduto la centralità come strumento di programmazione rispetto al programma del fabbisogno;

Considerato che con il Decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 173 del 27.08.2018, nei quali la dotazione organica va espressa in termini finanziari, oltre che programmatici. Essa rappresenta infatti un "costo potenziale" che deve essere quantificato in relazione alle figure esistenti e da reclutare, e poi confrontato con il limite finanziario che per gli enti locali è dato dal tetto alle spese di personale previste dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006;

Considerato, pertanto, che l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge Stabilità 2012) il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Visto l'art 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (Legge finanziaria per l'anno 2007) e successive modificazioni;

Precisato e ricordato che in caso di violazione dell'obbligo di riduzione della spesa di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);

Visto l'art. 33 comma 2 del D.L. n. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 nel quale si prevede una nuova disciplina in materia di capacità assunzionale dei Comuni, con l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Vista la Deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 4 del 14 aprile 2021 che esclude l'applicabilità dell'intervenuta normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni del personale alle Unioni di Comuni;

Ricordato che alla luce di tutto quanto sopra esposto le facoltà di assunzione delle Unioni dei Comuni sono tuttora disciplinate dall'art. 1, comma 229, della legge 208/2015 a mente del quale *"A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente"*, rispettando il tetto di spesa per la componente spesa di personale nell'anno 2008;

Evidenziato:

- che per il triennio 2022/2024, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del d.l. 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del d.l. 4/2019, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, **possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;**
- che a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione n. 26/2019 del d.l. 4/2019, è consentito, altresì, il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è, altresì, **consentito l'utilizzo dei residui (resti cessazioni non utilizzati) ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;**

Considerato inoltre che le nuove regole assunzionali di cui all'art. 33 hanno riflessi anche sull'istituto della mobilità tra Enti che, prima dell'entrata in vigore della nuova disciplina normativa era considerata neutrale;

Richiamata, altresì, la circolare sul decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, secondo la quale la disposizione di cui all'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 secondo cui *"le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*, è riconducibile esclusivamente alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria;

Vista la circolare del 13 maggio 2020 esplicativa del decreto interministeriale del 17 marzo 2020 ha inequivocabilmente chiarito il principio in base al quale *"...le amministrazioni di altri comparti, nonché le province e città metropolitane, che acquisiranno personale in mobilità da comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa non potranno più considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica, ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali. Quanto precede bal fine di assicurare la neutralità della procedura di mobilità a livello di finanza pubblica"*.

Vista la nota del Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato n. 45220 del 13.03.2021 del 13.03.2021 che, con ulteriore approfondimento del tema in esame ha chiarito, tra l'altro, che: *“La neutralità finanziaria è garantita solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette a regime limitativo assunzionale da turn over, per cui l'ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equipara a quelle fisiologicamente derivanti da collocamento a riposo....Nel caso, invece, di un regime limitativo delle assunzioni non basato sul turn over ma su criteri di sostenibilità finanziaria, la mobilità non può considerarsi neutrale e a livello finanziario, venendo meno i presupposti che ne giustificano la neutralità in ragione del diverso meccanismo del turn over...”*;

Vista in ultimo la nota del Ministero dell'Economia e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato n. 25401 del 24.09.2021 con la quale, in risposta ad una richiesta di parere in merito ai trasferimenti di personale per mobilità tra enti locali, ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, con particolare riguardo al corretto inquadramento dei passaggi diretti per mobilità tra Unioni di Comuni e Comuni dispone quanto segue: *“nel caso in cui le Unioni di Comuni acquisiscano personale in mobilità dai Comuni assoggettati alla neo-introdotta normativa fondata sul nuovo criterio della sostenibilità finanziaria, le stesse non potranno considerare l'assunzione neutrale ai fini della finanza pubblica ma dovranno effettuarla a valere sulle proprie facoltà assunzionali, con applicazione di analogo criterio nei casi, peraltro di natura eccezionale, di passaggio in mobilità dalle Unioni di Comuni ai Comuni”*;

Preso atto, dunque, che la mobilità di personale da Unione ad un Ente assoggettato alla nuova disciplina della sostenibilità finanziaria libera risorse da destinare alle assunzioni analogamente ad una cessazione per pensionamento;

Ravvisata la necessità di adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, nonché il rispetto dei seguenti vincoli di natura finanziaria ed amministrativa, in quanto dalla carenza dei presupposti di cui appresso discende la sanzione del divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale; ;

Considerato, per quanto attiene alle condizioni ed ai vincoli preliminari alle assunzioni, che l'ente ha rispettato gli stessi, come di seguito riassunto:

- ha approvato il bilancio di previsione 2022/2024 con deliberazione di Consiglio n. 4 del 23.12.2021 ed è in corso di approvazione il bilancio di previsione per il triennio 2023/2025;
- ha approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2021 con deliberazione di Consiglio n. 7 del 22.04.2022;
- è stato altresì rispettato il termine previsto dall'art. 13 della legge n. 196/2009 per l'invio dei suddetti documenti contabili alla BDAP entro il termine di trenta giorni dalla loro approvazione;
- ha adottato il PEG con deliberazione di Giunta n. 3 del 04.01.2022;
- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio, ex art. 1, comma 723, della legge 208/2015 e art. 1, comma 466, della legge 232/2016 e trasmesso la relativa certificazione alla Ragioneria Generale dello Stato;
- ha adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2023/2025 con deliberazione di Giunta n. 79 del 09.11.2022;
- ha effettuato la prescritta ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001, con delibera di Giunta n. 80 del 09.11.2022;
- ha adottato il piano delle performance con deliberazione di Giunta n. 46 del 09.06.2022;
- ha adempiuto agli obblighi in materia di certificazione dei crediti, previsti dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, convertito con modificazioni dalla Legge 23 giugno 2014, n. 89;
- ha rispettato la copertura minima prevista ai sensi della la legge 12 marzo 1999 n. 68 in materia di assunzione delle categorie protette (disabili);
- non è strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (o al solo anno 2008);

Rilevato a tal fine che il limite di cui all'art. 1, c. 562 della L. 296/2006 relativo all'anno 2008 è pari a €. 1.081.194,12, dal quale deve essere decurtata la somma di €. 188.377,00 relativa al costo equivalente al personale trasferito alla Regione Toscana, come risulta dalla Relazione dell'organo di revisione allegata al Rendiconto di Gestione anno 2020 e da quelle degli anni precedenti;

Rilevato che il costo totale per il personale, determinato con gli stesso criteri, previsto per l'anno 2023, complessivo e comprensivo di tutte le nuove assunzioni programmate per l'anno 2023 stesso, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile o convenzionato (come risulta dalla tabella unita al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale All. "B") ammonta a complessivi €. 611.757,50 e pertanto, rientra ampiamente entro il limite di cui alla L. 296/2006;

Richiamato il precedente Piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, approvato con deliberazione di G.E. n. 69 del 25.11.2021, aggiornato con deliberazione di G.E. n. 68 del 17.10.2022;

Dato atto che l'UCM ha dato attuazione parzialmente alla suddetta programmazione ed ha assunto nell'anno 2022 le seguenti unità di personale:

- n. 2 unità di personale con profilo di Istruttore Tecnico, cat. C, posizione economica C1, con rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, mediante scorrimento della graduatoria valida in possesso dell'Ente, con decorrenza rispettivamente al 01.09.2022 e al 12.12.2022;

Ravvisata, pertanto, la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024, al fine di garantire la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con le mutate esigenze strutturali ed organizzative dell'Ente;

Considerata ancora la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. N. 165/2001 e s.m.i.;

Valutato il fabbisogno di personale per le diverse strutture organizzative e per i vari profili professionali e categorie di inquadramento secondo i principi organizzativi di cui all'art. 1, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e secondo i criteri generali riguardanti l'organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;

Evidenziato che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 è stata elaborata tenendo conto delle valutazioni e delle richieste formulate dai Responsabili apicali dell'Ente, valutate e, parzialmente, accolte dall'amministrazione sulla base delle valutazioni espresse in ordine alle prioritarie esigenze di copertura dei posti vacanti, della verifica delle possibilità assunzionali consentite e della disponibilità di spesa prevista in bilancio, il tutto in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente di cui al Dup per il triennio 2023/2025;

Considerato che, alla luce delle richieste formulate dai Responsabili e delle esigenze organizzative dell'Ente, si rende necessario aggiornare il fabbisogno complessivo dell'Ente, come da prospetto allegato alla presente per costituirne parte integrante, dalla quale si evince la vacanza delle seguenti posizioni:

- n. 1 unità con profilo di Istruttore Tecnico, cat. C, posizione economica C1, da collocare presso gli Uffici Tecnici con decorrenza 01.01.2023;

Considerato:

- che nell'anno 2022 non si sono verificate cessazioni di personale;

- che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nell'anno precedente oltre ai resti assunzionali del quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, nonché la capacità di bilancio, consentono l'adozione del presente programma di reclutamento, come da prospetto Allegato "A":

Anno 2023: assunzione di n. 1 unità di personale con qualifica di Istruttore Tecnico, cat. C, posizione economica C1, a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Settore Tecnico, mediante scorrimento della graduatoria in corso di validità presso l'Ente, previo esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 con decorrenza 01.01.2023;

Anno 2024: nessuna previsione;

Anno 2025: nessuna previsione;

Non è prevista l'instaurazione di rapporti di lavoro flessibile nel triennio considerato.

Dato atto che con deliberazione di G.E. n. 12 del 05.02.2021 è stato rideterminato il limite di spesa per lavoro flessibile nella misura di €. 71.561,04 pari alla spesa sostenuta dall'UCM, per le stesse tipologie di lavoro, nell'anno 2009;

Rilevato, dunque, che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 è inferiore ai limiti di legge;

Dato atto che il presente programma del fabbisogno del personale 2023-2025 è riferito esclusivamente al personale dell'Unione derivato dalla soppressa Comunità Montana Colline del Fiora e successive assunzioni a tempo indeterminato operate direttamente dall'Unione dei Comuni;

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

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

Vista l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, allegata alla presente delibera per formante parte integrante;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il CCNL vigente;

Visto lo Statuto dell'Ente;

DELIBERA

1. **di richiamare** le premesse al presente provvedimento che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;
2. **di approvare**, come in effetti approva, il fabbisogno del personale dell'Unione dei Comuni Montani Colline del Fiora per il triennio 2023-2024-2025 che costituisce la dotazione organica della Unione dei Comuni per il personale dipendente direttamente della stessa dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006, prevedendo le seguenti assunzioni:

ANNO 2023: assunzione di n. 1 unità di personale con qualifica di Istruttore Tecnico, cat. C, posizione economica C1, a tempo pieno ed indeterminato, da assegnare al Settore Tecnico, mediante scorrimento della graduatoria in corso di validità presso l'Ente, previo esperimento della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/2001 con decorrenza 01.01.2023;

ANNO 2024/2025: nessuna previsione;

3. **di dare atto** che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 562 della L. 296/2006 e s.m.i., è pari ad €. 1.081.194,12, che va ridotta di € 188.377,00 per la decurtazione del costo del personale trasferito alla R.T. per effetto della assunzione diretta della funzione "Agricoltura e P.S.R.;
4. **di dare atto** che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e 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;
5. **di dare atto** che i costi del personale per l'anno 2023, comprensivi della spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, decurtati dalle fattispecie di spesa non apprezzabili ai fini del computo, ammonta ad €. 611.757,50 (cfr. ALL. B) e, pertanto, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
6. **di approvare** l'allegata dotazione organica, intesa come consistenza dei dipendenti in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (All. A);
7. **di approvare** l'allegato organigramma (All. "C") che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti;

8. **dare atto** che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale 2023/2025 in corso di approvazione;
9. **di stabilire** che i provvedimenti di assunzione, con i relativi impegni di spesa, saranno adottati nel rispetto della normativa vigente sull'accesso del pubblico impiego, con determinazioni delle P.O., in considerazione che il presente atto ha efficacia autorizzativa dell'attivazione delle procedure, naturalmente sperando preventivamente i percorsi di mobilità obbligatoria (art. 34 D.Lgs. 267/2000) e, previa verifica delle necessarie disponibilità di bilancio;
10. **di autorizzare** per il triennio in esame le eventuali assunzioni flessibili e a tempo determinato programmate, 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 spese di personale e di lavoro flessibile, autorizzando, altresì, previa modifica del presente atto, le assunzioni flessibili e a tempo determinato che si dovessero rendere analogamente necessarie nel corso del triennio;
11. **di precisare** che la programmazione triennale potrà essere rivista e aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze strutturali, nel rispetto delle limitazioni e dei vincoli derivanti dalle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa di personale nonché in relazione ad eventuali necessità di dover effettuare assunzioni per esigenze straordinarie o temporanee degli uffici, queste ultime, nel rispetto, altresì, della normativa vigente in tema di lavoro flessibile;
12. **di fornire** l'indirizzo al Responsabile del Servizio Personale di procedere alle assunzioni di cui sopra;
13. **di pubblicare** il presente Piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente";
14. **di trasmettere** il presente Piano 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;
15. **di trasmettere** copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.

Il sottoscritto **Emanuela Rosi** in qualità di Responsabile del Servizio GESTIONE RISORSE UMANE in data 17-11-2022 esprime parere Favorevole di regolarità tecnica (Art. 49 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

F.to Il Responsabile del Servizio

Il sottoscritto **Giulia Micci** in qualità di Responsabile del Servizio Gestione Bilancio in data 22-11-2022 esprime parere Favorevole di regolarità contabile (Art. 49 D.Lgs. 18/08/2000 n. 267)

F.to Il Responsabile del Servizio

La Giunta Esecutiva

Vista la proposta di deliberazione avanti riportata;
Dato atto che sulla medesima sono stati espressi i pareri di cui al d. lgs. 18/08/2000 n. 267
Con voti unanimi espressi nei modi e forme di legge

Delibera

di approvare in ogni sua parte la proposta di deliberazione di cui sopra
che qui si intende integralmente riportata.
successivamente ...

la Giunta Esecutiva

con separata votazione

Delibera

di dichiarare il presente atto esecutivo trascorsi 10 giorni dalla sua pubblicazione all'Albo Pretorio On Line. (Art.134 comma 3 D.Lgs. 267/2000).
