

COMUNE DI MARANO PRINCIPATO
Provincia di Cosenza
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Parere n. 32 del 06/06/2023

Oggetto: proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 18.05.2023 avente ad oggetto:
Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025.

Il sottoscritto dott. Innocenzo Siciliano, nominato revisore unico del comune di Marano Principato con delibera del Consiglio Comunale n. 27 del 12/09/2022, procede al rilascio del parere, ai sensi dell'art. 239, comma 1 del D. Lgs. 267/2000, sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n° 72 del 18/05/2023: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025, avanzata dall'Ente in data 26/05/2023 a mezzo PEC di cui all'oggetto.

Richiamato l'art. 239, del d. Lgs. n. 267/2000, come modificato dall'articolo 3 del decreto legge 10 ottobre 2012, n. 174, il quale prevede al comma 1, lettera b .1), che l'organo di revisione esprima un parere sugli strumenti di programmazione economico-finanziaria;

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 21 del 27/07/2022, esecutiva, è stata approvata la Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 27/07/2022, esecutiva e ss.mm., è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2022-2024;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 13/01/2023, esecutiva, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO)/PEG Provvisorio 2023/2025 - Anno 2023 - Assegnazione Provvisoria Risorse ai Responsabili di Settore Anno 2023 - Obiettivi 2023 - Piano performance Anno 2023;
- **Preso atto** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto 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 prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

4. *Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto, inoltre, l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che, al comma 5, prescrive che ciascuna amministrazione pubblica comunichi i contenuti dei loro piani, e i relativi aggiornamenti annuali, al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

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.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...)

comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

– 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. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

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;

Richiamato, inoltre, l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale;

Atteso che, con deliberazione della Giunta Comunale n. 11 del 27/01/2023, esecutiva, si è dato atto che non sono emerse situazioni di soprannumero né di eccedenze di personale per l'anno 2023;

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;

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;

Vista la circ. 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;

Dato atto che, con determinazione dirigenziale del Settore Economico/Finanziario n. 584/188 del 30/12/2020, si è proceduto, a seguito di atto di indirizzo del Commissario Prefettizio con i poteri della Giunta Comunale n. 1 del 18/12/2020, esecutiva, all'assunzione a tempo indeterminato e part time a 16 ore e 40 minuti settimanali di n. 03 lavoratori ex LSU/LPU già contrattualizzati a tempo determinato;

Che con deliberazione di G.C. n.101 del 25/07/2022, esecutiva, è stato disposto l'incremento dell'orario lavorativo dei n. 02 lavoratori ex LSU/LPU stabilizzati a tempo indeterminato attualmente in servizio, Cat. B1, con decorrenza 01/08/2022 di cui al D.D. 3183/24.3.2022 Regione Calabria "*Dip. Lavoro e Welfare Settore 01 - Politiche Attive, superamento del Precariato e Vigilanza Enti mercato del Lavoro - Osservatorio*" BURC n. 44/2022;

Che, con deliberazione di G.C. n. 135 del 30/11/2022, esecutiva, ai sensi del D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito con modificazioni dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233, recante "*Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*", questo Ente ha inteso provvedere al reclutamento di n° 1 figura - Cat. D profilo professionale Ingegnere Civile - con contratto a tempo determinato e part-time 29% avvalendosi della facoltà assunzionale di cui all'art. 31 bis del citato decreto per le annualità 2023/2025;

Che con deliberazione di G.C. n.143 del 21/12/2022, esecutiva, è stato disposto l'utilizzo della prestazione lavorativa di un'unità Cat. D1, per il Settore Tecnico/LL.PP. – Manutentivo, mediante

l'istituto dello scavalco di eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004, per il periodo dal 01/01/2023 al 31/12/2023, per n. 12 ore settimanali;

Che con determinazione dirigenziale del Settore Economico/Finanziario n. 154/47 del 13/03/2023, è stato collocato a riposo d'ufficio per raggiunti limiti di età un dipendente comunale a tempo indeterminato Cat. B1-B4, con decorrenza 01/05/2023;

Vista la deliberazione di G.C. n. 17 del 23/11/2021 ad oggetto: “*Adozione Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024.*”, esecutiva, modificata e integrata con i seguenti atti:

-deliberazione di G.C. n. 81 del 14/06/2022, ad oggetto: “*Modifica deliberazione di G.C. n. 17 del 23/11/2021 ad oggetto: "Adozione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024."*”, esecutiva;

-deliberazione di G.C. n. 135 del 30/11/2022 ad oggetto: “*Assunzione a tempo determinato e part-time di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità ai sensi dell'art'31-bis del D.L. n.152/2021 convertito con modificazioni dalla Legge n.233/2021- Atto di Programmazione.*”, esecutiva;

-deliberazione di G.C. n. 143 del 21/12/2022 ad oggetto: “*Utilizzo della prestazione lavorativa mediante l'istituto dello scavalco di eccedenza ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. 311/2004. Convalida richiesta prot. n.10065 del 23/11/2022 effettuata alla Provincia di Cosenza per l'utilizzo del dipendente Ing. Eduardo Biagio Iannace, dal 01/01/2023 al 31/12/2023. Modifica e integrazione Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024 - Annuale 2023.*”, esecutiva;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, ad oggi, annovera N. 14 unità a tempo indeterminato e N. 01 unità a tempo determinato di cui:

- N. 03 ex Cat. D (ora Funzionari con incarico di E.Q.), di cui N. 02 full-time e N. 01 part-time al 50%;
- N. 06 ex Cat. C (ora Istruttori), di cui N. 02 full-time e N. 04 part-time al 83,33%;
- N. 05 ex Cat. B (ora Operatori Esperti), di cui N. 03 full-time e N. 02 part-time al 63,88%;
- N. 01 ex Cat. D (ora Funzionari con incarico di E.Q.), utilizzato mediante l'istituto dello scavalco di eccedenza, ai sensi dell'Art.1, comma 557, L. 311/2004 – part-time al 33,33%;

Preso atto che il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 è superiore al valore di rientro della maggiore spesa (C);

Visto il D.M.I. del 18-11-2020 “Rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022 (G.U. 297/30-11-2020) in virtù del quale per il Comune di Marano Principato, che rientra nella fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti, il rapporto medio dipendenti/popolazione è di 1/159;

Che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, per come da prospetto informativo inviato alla Provincia di Cosenza, in atti d'ufficio, in quanto Ente con base computo inferiore a 15 dipendenti;

Preso atto che, nell'anno 2022, è stato rispettato il vincolo di cui all'art.1 comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm. riguardo il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (pari ad € 622.040,28, per come da schema di Rendiconto

dell'Esercizio Finanziario 2022, approvato con deliberazione di G.C. n. 47 del 05/04/2023, esecutiva), e inoltre:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica;

- ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 121 del 24/10/2022, esecutiva, il Piano triennale di azioni positive 2023/2025 in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

- ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 27/01/2023, esecutiva, il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) 2023-2025 - Anno 2023;

Che, in seguito alla nuova metodologia di cui al D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Marano Principato ha un rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti del 33,68% (Spesa di personale 2022 € 543.507,86; media entrate correnti triennio 2020/2022 al netto del Fondo Crediti di dubbia esigibilità 2022 € 1.613.623,75);

Che il valore soglia per fascia demografica di cui alla tab.1 art.4 comma 1, imposto come limite per il Comune di Marano Principato da non superare per poter incrementare la spesa di personale, è del 27,20% (€ 1.613.623,75 x 27,20%) pari ad € 438.905,66;

Che la spesa di personale, da consuntivo 2022, è pari ad € 533.207,40;

Che il valore soglia per calcolo della maggiore spesa di personale per il Comune di Marano Principato è del 31,20% - tabella 3 art.6 comma 1 (€ 1.613.623,75 x 31,20%) ed è pari ad € 503.450,61;

Che per il triennio 2023/2025 si prevede di rientrare nei limiti previsti dalla normativa vigente, incrementando le entrate correnti e riducendo le spese di personale per collocamento in quiescenza per raggiungimento limiti di età e di anzianità di servizio di n. 01 unità lavorative;

Considerato, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo, anno 2021, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 14/06/2022, esecutiva, nonché dallo schema di Rendiconto dell'Esercizio Finanziario 2022, approvato con deliberazione di G.C. n. 47 del 05/04/2023, è emerso che l'Ente non è strutturalmente deficitario in quanto non supera la metà dei parametri obiettivi del decreto del Ministero dell'Interno del 18/02/2013;

Ravvisata la necessità di approvare 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;

Ritenuto prevedere in merito;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 – 2025 predisposta dall'Ufficio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei settori, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze urgenti e temporanee in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la **lettera “A”** quale parte integrante e sostanziale;

Vista l'allegata Dotazione Organica **allegato “B”**, parte integrante e sostanziale della presente;

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'**allegato “C”** al presente atto;

Dato atto, in particolare, che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede complessivamente le seguenti azioni, consentite in quanto l'Ente rispetta il vincolo di cui all'art. 1 comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm., ovvero:

❖ **ANNO 2023 =**

- Trasformazione del rapporto di lavoro, da part-time a full-time, dei n. 04 dipendenti di ex Cat. C al 83,33%;
- Assunzione, a tempo parziale (12/36 ore settimanali) e determinato di n. 1 funzionario direttivo tecnico ex Cat. D1 utilizzato ai sensi dell'istituto dello scavalco d'eccedenza (Art. 1 c 557 della L. n.311/2004);
- Assunzione, a tempo parziale (10,44/36 ore settimanali) e determinato di n. 1 funzionario direttivo tecnico ex Cat. D1 da destinare alle attività del completamento del PNRR (D.L. n. 152/2021);

❖ **ANNO 2024 =** Assunzione, a tempo parziale (10,44/36 ore settimanali) e determinato di n. 1 funzionario direttivo tecnico ex Cat. D1 da destinare alle attività del completamento del PNRR (D.L. n. 152/2021);

❖ **ANNO 2025 =** Assunzione, a tempo parziale (10,44/36 ore settimanali) e determinato di n. 1 funzionario direttivo tecnico ex Cat. D1 da destinare alle attività del completamento del PNRR (D.L. n. 152/2021);

Dato atto, inoltre, che:

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto che la spesa di cui al presente atto trova imputazione su apposito capitolo del Bilancio di Previsione 2023-2025;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile del Settore Economico/Finanziario Personale ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 e s.m.i. attestante anche la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa nonché il parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile del Settore Economico/Finanziario;

Richiamato l'art.19, c.8 L.28 dicembre 2001, n.448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile dell'ente locale accertino che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Dato atto che, pertanto, la presente proposta di deliberazione, deve essere trasmessa al Revisore dei Conti per il rilascio del prescritto parere;

Dato atto che, della presente, deve essere data informativa alle OO.SS. e alle RSU;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm;

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

Visto il D. Lgs. 75/2017;

Vista la L. 197/2022 (Legge di Bilancio 2023);

Visto il D.L. 34 “CRESCITA” conv. in Legge 58/2019;

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il D. Lgs. 267/00 e ss.mm.;

Visti gli atti d’Ufficio;

Per quanto sopra premesso,

IL REVISORE UNICO

esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 72: *adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025*, avente ad oggetto la volontà dell’amministrazione:

1. 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, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, All.A**, allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;
2. di **approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell’Ente, **All.B**, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di **approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025, All.C**, parte integrante e sostanziale, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall’esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall’articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
4. 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;
5. di **dare atto** infine 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, giusta deliberazione di G.C. n.11 del 27/01/2023;
6. di **dare atto** che, in conseguenza delle azioni previste nel Piano in oggetto, l’equilibrio pluriennale del bilancio è garantito;

7. di **dare atto** che la spesa del personale, per l'anno 2023, è presumibilmente pari ad €595.946,25;
8. di **trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano Dei Fabbisogni " presente in SICO, ai sensi dell'art. 6- tet del D.Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
9. di **pubblicare** il nuovo Piano triennale dei fabbisogni del personale (P.T.F.P.), così modificato, 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. 33/2013 e s.m.i.;
10. di **trasmettere** la deliberazione ai Responsabili di Settore, ognuno per quanto di competenza e al Responsabile Settore Economico/Finanziario-Personale, quale R.U.P.;
11. di **trasmettere** la deliberazione al Revisore dei Conti, al Nucleo di Valutazione. alle OO.SS./RSU;
12. di **dare comunicazione** della deliberazione ai Capigruppo consiliari e Prefettura;
13. di **dichiarare** la deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

Corigliano-Rossano addì 06.06.2023

L'organo di revisione economico-finanziaria
Dott. Innocenzo Siciliano