



**COMUNE**



**AIETA**



*(Provincia di Cosenza)*

**ORIGINALE**

VERBALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 25 del Registro**

**data, 30/03/2023**

**OGGETTO:** Approvazione sezione del PIAO organizzazione e capitale umano/piano triennale fabbisogno personale 2023/2025.

L'anno duemilaventitré il giorno TRENTA ,del mese di MARZO, alle ore 16.10, si è riunita la Giunta Comunale, nelle modalità previste dall'art.5 del Regolamento per lo svolgimento in modalità telematica del Consiglio comunale e delle commissioni consiliari, approvato con delibera di Consiglio Comunale n.1 del 30/04/2022, nello specifico (via WhatsApp), convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il dott. Pasquale De Franco nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i sigg.:

<b>COGNOME E NOME</b>	<b>Presente (si/no)</b>
1) – Pasquale De Franco - Sindaco	Si
2) – Antonella Manfredi – Vice Sindaco	No
3) – Francesco Mastrelia - Assessore	Si

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale Dott. Donato Boccia.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

**ESAMINATA** la proposta di deliberazione allegata, formulata dal Sindaco, avente per oggetto: "Approvazione sezione del PIAO organizzazione e capitale umano/piano triennale fabbisogno personale 2023/2025";

**RISCONTRATANE** la validità ed opportunità nel rispetto dei principi di legalità, buon andamento ed imparzialità e dei criteri di economicità, efficacia e pubblicità dell'attività amministrativa del Comune ed in coerenza con i programmi dell'Amministrazione per il perseguimento dei fini statutari di sviluppo e di progresso civile, sociale ed economico della cittadinanza e di tutela delle risorse del territorio comunale;

**PRESO ATTO** dei pareri favorevoli espressi sulla proposta di deliberazione in ordine alla regolarità tecnica e contabile, dai responsabili dei settori, allegati al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

**VISTO** il D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;

**Con** voti favorevoli ed unanimi, resi in forma palese;

#### D E L I B E R A

**DI FARE PROPRIA** la proposta di deliberazione allegata al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale, formulata dal Sindaco, avente per oggetto: : **“Approvazione sezione del PIAO organizzazione e capitale umano/piano triennale fabbisogno personale 2023/2025.”** e di approvarla in ogni sua parte;

**DI DICHIARARE**, attesa l'urgenza, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

=====



**COMUNE**



**AIETA**



**di**

Provincia di Cosenza

---

**OGGETTO: Approvazione sezione del PIAO organizzazione e capitale umano/piano triennale fabbisogno personale 2023/2025**

**LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO CHE:**

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 12/12/2020 è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (P.T.F.P.) 2020/2022;
- con i provvedimenti sopra citati sono stati esaminati, riepilogati e verificati tutte le condizioni di legge e normativa complementare vigenti al momento dell'adozione degli stessi, al fine di poter provvedere ad assunzioni di personale nel triennio suddetto, sia a tempo indeterminato, sia con contratti di lavoro flessibile o con diverse modalità di gestione funzionale (comandi/assegnazioni da altri enti);

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

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

**CONSIDERATO:**

- che il P.I.A.O. del Comune di Aieta è stato approvato in prima applicazione nell'anno 2022 in data 26/11/2022 con deliberazione di Giunta comunale n. 101/2022;

- che risulta comunque opportuno approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2023-2025 da adottare entro il mese di dicembre 2022;
- che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale in approvazione verrà inserito nel P.I.A.O. 2023-2025;

#### VISTI ALTRESÌ:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui "1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...). 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore";
- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui "1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni

rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze

- Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3”;
- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita “al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 secondo cui, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita: “ 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali

*caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;*

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

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

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

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

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

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

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

#### **RICHIAMATI:**

- l'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 120, legge n. 244 del 2007, poi dall'art. 14, comma 10, legge n. 122 del 2010, poi dall'art. 4-ter, comma 11, legge n. 44 del 2012, secondo cui *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente*

anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”;

**DATO ATTO**, pertanto, che le esigenze di flessibilità connesse al PTFP, pur sempre correlato all'organizzazione degli uffici, implicano che la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge, e nella specie dall'art. 1, comma 562 esegg. della legge n. 296 del 2006 e smi, che fa riferimento alla **spesa dell'anno 2008**;

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

**PRESO ATTO** da ultimo che, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, ***“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni cononeri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”***;

**PRESO ATTO CHE** il Ministro per la Pubblica Amministrazione, il Ministro delle Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, con Decreto interministeriale del 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, avente ad oggetto le *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, ha individuato le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, lett. a), del decreto sopra citato, per spesa del personale si intende "*impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*", mentre in base alla lett. b), per entrate correnti occorre considerare la "*media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata*";

#### **OSSERVATO CHE:**

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;
- di seguito, è stata pubblicata (in G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020) la Circolare del 13 maggio 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, esplicitiva delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e del relativo DPCM attuativo del 17 marzo 2020. Nel dettaglio, per quanto di interesse in questa sede, la Circolare chiarisce quanto segue:
  - il nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni, di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2020, si applica a decorrere dal 20 aprile 2020. Per l'effetto, le procedure assunzionali avviate secondo il previgente regime – a valere su *budgets* assunzionali di anni precedenti – sono fatte salve;
  - gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) devono comprendere, dal lato spesa, gli impegni di competenza relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP 101 nonché gli ulteriori codici 1030212001, 1030212003 e 1030212999, mentre dal lato entrata, gli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate relativi agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati (al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto a quelle assunte a riferimento per il calcolo della media);
  - i comuni che si collocano al di sotto del valore-soglia di riferimento, come fissato all'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per il reclutamento di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia. In ogni caso, in questa prima fase, l'eventuale potenzialità espansiva può esplicarsi progressivamente nel rispetto degli incrementi annuali di cui all'art. 5 del medesimo decreto attuativo;

- pertanto, i comuni che registrato un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia di riferimento, possono incrementare annualmente la spesa di personale riferita all'anno 2018 in misura non superiore al valore percentuale riportato nella Tabella 2 di cui all'art. 5 del decreto attuativo, ancorché nel rispetto del valore soglia;
- nel contempo, tale limitazione alla dinamica di crescita può essere derogata qualora l'ente disponga di resti assunzionali (ossia facoltà assunzionali residue) degli ultimi 5 anni, purché non ecceda il valore-soglia di riferimento. In tal senso, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del sopra citato DPCM attuativo, *"la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;
- vie più, che la magistratura contabile (cfr. deliberazioni nn. 74/2020, 125/2020 e 24/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per la Lombardia; deliberazione n. 32/2020 della Corte dei Conti sezione di controllo per l'Emilia Romagna; deliberazione n. 15/2021 della Corte dei Conti sezione di controllo per il Veneto) ha chiarito come la *ratio* innovativa della nuova normativa sia quella di introdurre una diversa regola assunzionale che sollecita la cura da parte dell'ente nella riscossione delle entrate e stabilisce una modalità di calcolo dello spazio assunzionale, assumendo a riferimento un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile. Ne consegue che anche l'enunciato sopra riportato di cui all'art. 7, comma 1, del decreto attuativo non costituisce una deroga rispetto ai vincoli di spesa ma la specificazione operativa del nuovo impianto legislativo, con la conseguenza che l'ente non è tenuto ad un obbligo di doppia contabilità della capacità assunzionale ma all'applicazione del nuovo metodo che depone per una maggiore flessibilità della politica assunzionale, ancorché compatibile con gli equilibri di bilancio;

**RILEVATO** che nell'articolo 2 del citato Decreto interministeriale del 17 marzo 2020, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- **spesa del personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato;
- **entrate correnti:** media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

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

- **FASCIA 1. Comuni virtuosi:** I comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.
- **FASCIA 2. Fascia intermedia:** I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare

il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

- **FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio:** Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto

**OSSERVATO** inoltre che:

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

**DATO ATTO** che, alla luce dei successivi articoli 3 e 4 del citato Decreto, questo Ente rientra nella fascia demografica **a)** relativa ai comuni **da 0 a 999** abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del **29,50%** (articolo 4, comma 1- Tabella 1);

**DATO ATTO**, inoltre, che il Comune di Aieta in data 19/05/2022 ha approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 7, il Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2021, per cui si ritiene di calcolare la capacità assunzionale utilizzando i dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) rapportato alla media delle entrate del triennio 2019/2020/2021;

**VISTO** che dal calcolo del rapporto succitato, effettuato sulla base del Rendiconto della gestione dell'esercizio finanziario 2021 (media triennio 2019/2020/2021), risulta la percentuale del **26,73%**, pertanto inferiore al **29,50%**, come rilevato nel prospetto **ALLEGATO B** al presente atto in parte integrante e sostanziale;

**EVIDENZIATO** pertanto che, in relazione ai dati soprariportati, questo Comune rientra tra gli enti **c.d. “virtuosi”** che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato;

**ATTESO** che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo

indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nell'art. 5 del citato, 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;

**DATO ATTO** che la circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e del Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, dell'8 giugno 2020, fa specifico riferimento al Rendiconto 2018, quale ultimo rendiconto da considerare ai fini del calcolo della capacità assunzionale dell'Ente, secondo il principio della sostenibilità finanziaria;

**VISTA** la Tabella 2 che individua per la fascia demografica lettera e) dove si colloca il Comune di Aieta la seguente potenziale percentuale di aumento dall'anno 2020 e fino all'anno 2024:

2020	2021	2022	2023	2024%
23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

**DATO ATTO** che, sulla base del sopra indicato rapporto, il Comune di Aieta ha la facoltà di aumentare la propria spesa di personale per l'anno 2023 nella misura del 34% della spesa registrata nell'anno 2018, per l'anno 2024 nella misura del 35% e per l'anno 2025 nella misura del 35%, come da allegata tabella sub B nel rispetto dei limiti imposto dall'art. 5 del sopracitato DPCM:

#### **ANNO 2023**

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 (no IRAP)	€ <b>257.182,00</b>
Percentuale massima di incremento nel 2023	<b>34%</b>
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminate rispetto all'aspesa del 2018	€ <b>87.441,88</b>
Incremento max per garantire rispetto limite soglia del <b>29,50%</b>	€ <b>24.216,27</b>
Spesa personale massima teorica anno 2023	€ <b>344.623,88</b>
Spesa personale massima effettiva anno 2023	€ <b>257.489,57</b>

#### **ANNO 2024**

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 (no IRAP)	€ <b>257.182,00</b>
Percentuale massima di incremento nel 2024	<b>35%</b>
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato rispetto all'aspesa del 2018	€ <b>90.013,7</b>
Spesa personale massima anno 2024	€ <b>347.195,7</b>
Incremento max per garantire rispetto limite soglia del <b>29,50%</b>	€ <b>24.216,27</b>
Spesa personale massima anno 2024	€ <b>257.489,57</b>

#### **ANNO 2025**

Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2018 (no IRAP)	€ <b>257.182,00</b>
Percentuale massima di incremento nel 2024	<b>35%</b>
Incremento max teorico per reclutamento a tempo indeterminato rispetto all'aspesa del 2018	€ <b>90.013,7</b>
Spesa personale massima anno 2024	€ <b>347.195,7</b>

Incremento max per garantire rispetto limite soglia del <b>29,50%</b>	<b>€ 24.216,27</b>
Spesa personale massima anno 2024	<b>€ 257.489,57</b>

### **Lavoro flessibile**

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

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

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

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

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

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

- 1) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- 2) i contratti di formazione e lavoro;
- 3) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute

**RILEVATO** che, al fine di agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1, dell'articolo 31-bis, del D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n. 233/2021, introduce importanti novità relativamente alle assunzioni a tempo determinato di personale non dirigenziale dotato di specifiche professionalità, per un periodo complessivo non superiore a 36

mesi eventualmente prorogabili e, comunque, non oltre il 31/12/2026, facendo ricorso a risorse proprie di bilancio;

**DATO ATTO** che dette assunzioni, aggiuntive rispetto a quelle già previste dalla legislazione vigente, possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto, che per il Comune di Aieta (733 abitanti) è pari al 3,5%, pari ad un importo di € 31.466,35;

Dato atto che l'ipotesi di "**scavalco d'eccedenza**", di cui al comma 557 dell'art. 1 della Legge 311/2004, implica un rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato assolutamente autonomo dal rapporto di lavoro a tempo pieno con l'amministrazione di appartenenza del dipendente, rientra nell'ipotesi contemplata dall'art. 31bis, comma 1 del DL 152/2021;

PRECISATO CHE:

- le richiamate assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009);
- la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine, non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e, di conseguenza, non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- le spese in questione non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 (anno 2008);
- dette assunzioni sono **subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione** del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio

**ATTESO** che al fine di garantire il rispetto dei termini perentori per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR il Comune di Aieta non dispone delle risorse umane e professionali sufficienti. Ed in particolare, risulta necessario implementare la dotazione organica dell'ente di una figura professionale tecnica Cat. D, e di una figura professionale Finanziaria, cat. C di supporto alla attività tecnico/amministrative/contabili connesse alle procedure di attuazione degli interventi programmati con particolare riferimento alla rendicontazione completa delle opere finanziate mediante i fondi del PNRR che comprende:

- Acquisizione CUP; • ANAC: creazione del CIG, verifica dei requisiti su AVCPASS, comunicazione aggiudicazioni ed eventuali SAL;
- BDAP;
- ReGis (Se richiesto per il contributo specifico. Il portale del MEF è finalizzato alla rendicontazione del PNRR);
- Supporto alla gestione delle pratiche necessarie al pagamento dei singoli Stato Avanzamento Lavori;
- Piattaforma Gestione linee di finanziamento (GLF)
- Eventuali interventi su piattaforma TBEL, se necessari;

CONSIDERATO che il costo annuale di detto personale è pari ad € 18.977,87, pertanto entro i limiti previsti dalla dell'articolo 31-bis, del D.L. n. 152/2021, come da prospetto che segue:

ASSUNZIONI PREVISTE	Costo annuale
n. 1 unità di categoria D "Istruttore Direttivo Tecnico" per 12h/36h	€ 8.629,79
n. 1 unità di categoria C "Istruttore Finanziario" per 8h/36h	€ 5.416,20
<b>TOTALE</b>	<b>€ 18.977,87</b>

**CONSIDERATO** che nell'anno 2023 sono previste le seguenti cessazioni:

- con decorrenza 01/05/2023 Istruttore Amministrativo categoria C4;

**RITENUTO** di dover procedere a programmare le seguenti assunzioni:

### PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2023

ASSUNZIONI PREVISTE	Tipo di reclutamento
n. 1 unità di categoria D "Istruttore Direttivo Tecnico" per 12h/36h	Art. 1, comma 557 – Legge 311/2004
n. 1 unità di categoria D "Istruttore Direttivo Tecnico" per 12h/36h	Art. 1, comma 557 – Legge 311/2004 – a valere sui fondi comunali ai sensi dell'art. art. 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021
n. 1 unità di categoria C "Istruttore Finanziario" per 8h/36h	Art. 1, comma 557 – Legge 311/2004 – a valere sui fondi comunali ai sensi dell'art. art. 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021

### ANNI 2024 e 2025

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

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

**RILEVATO** che la spesa complessiva, da prevedere nel Bilancio di previsione 2023 - 2025, per il personale di questo ente, compreso il Segretario Comunale, è quantificata in **Euro 186.702,10** per il 2023, considerando le spese del mac. 101 ed escludendo l'IRAP, così suddivisa:

Dipendente	settore	Nominativo	p/t%	ct g 20 23	De co r. ini zio	Decor. fine	Tot. retr. (contr. inclusi)	Spesa Etero Finanziata (A detrarre)
Vigile Urbano	Polizia Locale	Oliva Carmelo	100 %	C 3	01.01.20 23	31.12.2023	34.390,17	
Vigile Urbano	Polizia Locale	Cucciolillo Antonio	100%	C 4	01.01.20 23	31.12.2023	35.484,24	
Istruttore Tecnico	Direttivo Tecnico	Fasanaro Bernardo	33,33 %	D4	01.01.20 23	31.12.2023	19.428,12	
Istruttore Amministrativo	Amministrativo/finanziario	Gazzaneo Nicola	100%	C4	01.01.20 23	30.04.2023	11.303,50	
Istruttore Finanziario	Direttivo Amministrativo/finanziario	Fasanaro Andrea	50%	D1	01.01.20 23	31.12.2023	26.347,22	
Esecutore	Tecnico	Oliva Giuseppe	76,38 %	B1	01.01.20 23	31.12.2023	20.596,74	18.000,00
Operaio	Tecnico	Gazzaneo Nicola	55,55 %	A2	01.01.20 23	31.12.2023	14.892,87	9.296,22

Istruttore Amministrativo - Anagrafe	Amministrativo/finanziario	Di diego Marina	76,38 %	B1	01.01.2023	31.12.2023	20.653,43	18.000,00
Operaio	Tecnico	Cerabona Vito	61,11 %	A2	01.01.2023	31.12.2023	15.819,48	9.296,22
Operaio	Tecnico	Arlia Ciombo Giuseppe	66,66 %	A2	01.01.2023	31.12.2023	17.452,42	9.296,22
Segretario Comunale		Boccia Donato		Fascia B	14.01.2023	31.12.2023	18.620,02	
Istruttore direttivo tecnico (PNRR)	Tecnico		33,33 %	D	01.04.2023	31.12.2023	8.744,83	
Istruttore Finanziario (PNRR)	Amministrativo/Finanziario		22,22 %	C	01.01.2023	31.12.2023	6.857,72	

**DATO ATTO** che, comunque, la spesa di personale complessiva annuale per gli anni 2023-2025, comprendente gli oneri per le nuove assunzioni da attivare, consente al Comune di rispettare il parametro del valore soglia del **29,50%** rispetto alle entrate correnti medie del triennio 2019-2021, come previsto dall'art. 4, c. 2 del DPCM 17 marzo 2020;

**DATO ATTO** che le assunzioni previste nel 2023, rispettano la normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale nel limite previsto dalla normativa vigente;

**PRESO ATTO** che, a seguito di ricognizione del personale dell'Ente predisposta congiuntamente da tutti i responsabili di settore, non emerge per l'anno 2023 esubero di personale relativo alle esigenze funzionali dell'Ente, né alla situazione finanziaria dello stesso, ai sensi dell'art. 33, comma 1 D. Lgs n. 165/2001;

**CONFERMATO** che:

- il piano occupazionale 2023-2025, come novellato nei termini di cui al prospetto allegato, è coerente con la previsione della spesa del personale elaborata per il bilancio di previsione finanziaria 2023-2025 in corso di formazione, tenendo conto del profilo professionale delle unità da assumere nonché delle relative decorrenze delle stesse;
- il nuovo piano occupazionale 2023, come sopra delineato:
  - rispetta il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto a quella dell'anno 2008 (art. 1, comma 562 della Legge 296/2003 inserito dall'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 5-bis, del D.L. 24.06.2014, n. 90 convertito nella Legge 11.08.2014, n. 114) ed il rispetto è, altresì, previsto nelle previsioni per l'anno 2023;
  - è compatibile con le risorse a disposizione in termini di *budget* assunzionale e, in ogni caso, non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale rispetto al limite massimo potenziale imposto dall'art. 1 commi 562 della Legge 296/2006 e s.m.i. nonché comporta una spesa del personale per l'anno 2023 di **€ 186.702,10** che assicura il rispetto della spesa di personale stabilita per lo stesso anno dal combinato disposto degli artt. 4, comma 2, e 5, comma 1, del DPCM del 17 marzo 2020 pari ad **€ 257.489,57 (ALLEGATO A)**;
  - non pregiudica, a parità delle altre condizioni, il contenimento della spesa del personale atteso che lo sviluppo della dinamica retributiva programmata a regime (ossia in ragione d'anno) si attesta comunque al disotto del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, Tab. 1, del DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020, con una incidenza del **21,39 %** per cento rispetto ad una soglia massima potenziale del **29,50% (ALLEGATO A)**;

**PRECISATO** che la programmazione del fabbisogno è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica o dirispetto degli equilibri di bilancio, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione; **RICHIAMATO** l'art. 19, comma 8, della

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

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

- ha rispettato i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
- non rientra tra gli enti in condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto a cui si applica la disciplina di cui all'art 243 comma 1 del TUEL;
- ha rispettato l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
- ha approvato il piano triennale delle azioni positive per il periodo 2022/2024, in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246", giusto l'atto deliberativo di Giunta n. 10 del 08.02.2023 (articolo 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006);
- ha accertato, a seguito di ricognizione annuale con il coinvolgimento dei Responsabili del Comune, che non si rilevano per l'anno 2023, ai sensi dei vigenti artt. 6 e 33 del D.Lgs. n. 165/2001, situazioni di eccedenza di personale, né di soprannumerarietà nell'ambito dei contingenti delle categorie, e che, conseguentemente, non trovano applicazione, per questo Ente, i correlati vincoli;
- è in regola con gli obblighi di assunzione di personale appartenente alle categorie protette ai sensi della L. 68/1999, tanto che, nel piano del fabbisogno occupazionale 2022/2024, non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- ha rispettato gli obblighi di certificazione dei crediti previsti nell'articolo 9, comma 3-bis, del DI 185/2008, convertito dalla legge 2/2009, modificato dall'articolo 27 del DI n. 66/2014;

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

**ACQUISITO** il parere favorevole espresso dall'Organo di Revisione, rilasciato il 30/03/2023, (ALLEGATO C) attestante che:

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

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

**CONSIDERATO** che nel CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, l'art. 5, comma 3, lett. p) prevede che "gli andamenti occupazionali" sono oggetto di confronto e che, pertanto, è stata inviata *la preventiva informazione sindacale* con nota del 22/03/2023 Prot. n. 000941/2023 e che entro i 5 giorni lavorativi dall'informazione i soggetti sindacali non hanno chiesto il confronto;

**DATO ATTO CHE:**

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

**RICHIAMATI:**

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

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

**ATTESA** la propria competenza, ai sensi dell'art.48 del T.U.E.L., approvato con

D. Lgs n 267/2000; con voti unanimi resi ai sensi di legge

**DELIBERA**

le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera e si intendono qui integralmente richiamate e trascritte

1. di approvare la Dotazione organica dell'Ente (ALLEGATO A) e il seguente Piano Triennale dei Fabbisogni Personali per il periodo 2023-2025, come segue:

**PREVISIONE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO 2023**

<b>ASSUNZIONI PREVISTE</b>	<b>Tipo di reclutamento</b>
n. 1 unità di categoria D "Istruttore Direttivo Tecnico"	Art. 1, comma 557 – Legge 311/2004
n. 1 unità di categoria D "Istruttore Direttivo Tecnico" per 12h/36h	Art. 1, comma 557 – Legge 311/2004 a valere sui fondi comunali ai sensi dell'art. art. 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021
n. 1 unità di categoria C "Istruttore Finanziario" per 8h/36h	Art. 1, comma 557 – Legge 311/2004 a valere sui fondi comunali ai sensi dell'art. art. 31-bis, comma 1, D.L. n. 152/2021

## ANNI 2024 e 2025

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

Eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale (art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014, nonché art. 36 del D. Lgs. n.

165/2001 e s.m.i.), nei limiti della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;  
di dare atto che:

- la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari ad euro 257.489,57;
- 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 per l'anno 2023 situazioni di personale in esubero; la consistenza dei dipendenti in servizio alla data del presente atto, comporta una spesa espressa in ragione d'anno, comprensiva del salario accessorio fisso e ricorrente e degli oneri stimato ad oggi, in euro € 186.702,10 con relativi adeguamenti contrattuali;
- il costo del personale finalizzato ad agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, il comma 1, dell'articolo 31-bis, del D.L. n. 152/2021 rientra nei limiti previsti dalla tabella 1 dello stesso Decreto;

2. di dare atto inoltre che:

- 1) la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata, per l'annualità 2023 in euro **Euro 186.702,10** rispetta il valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, Tab. 1, del DPCM 17 marzo 2020, pubblicato in G.U. n. 108/2020 ed è contenuta nei limiti imposti dall'art. 1, comma 562 della L. 296/2006 e s.m.i., come dimostrato dal prospetto che segue:

Dipendente	settor e	Nominativo	p/t%	ct g 20 23	De co r. ini zio	Decor. fine	Tot. retr. (contr. inclusi)	Spesa Etero Finanziata (A detrarre)
Vigile Urbano	Polizia Locale	Oliva Carmelo	100 %	C 3	01.01.20 23	31.12.2023	34.390,17	
Vigile Urbano	Polizia Locale	Cucciollillo Antonio	100%	C 4	01.01.20 23	31.12.2023	35.484,24	
Istruttore Tecnico	Direttivo Tecnico	Fasanaro Bernardo	33,33 %	D4	01.01.20 23	31.12.2023	19.428,12	
Istruttore Amministrativo	Amminist rativo/fin anziario	Gazzaneo Nicola	100%	C4	01.01.20 23	30.04.2023	11.303,50	
Istruttore Direttivo Finanziario	Amminist rativo/fin anziario	Fasanaro Andrea	50%	D1	01.01.20 23	31.12.2023	26.347,22	
Esecutore	Tecnico	Oliva Giuseppe	76,38 %	B1	01.01.20 23	31.12.2023	20.596,74	18.000,00
Operaio	Tecnico	Gazzaneo Nicola	55,55 %	A2	01.01.20 23	31.12.2023	14.892,87	9.296,22
Istruttore Amministrativo - Anagrafe	Amminist rativo/fin anziario	Di diego Marina	76,38 %	B1	01.01.20 23	31.12.2023	20.653,43	18.000,00
Operaio	Tecnico	Cerabona Vito	61,11 %	A2	01.01.20 23	31.12.2023	15.819,48	9.296,22
Operaio	Tecnico	Arlia Ciombo Giuseppe	66,66 %	A2	01.01.20 23	31.12.2023	17.452,42	9.296,22
Segretario Comunale		Boccia Donato		Fascia B	14.01.20 23	31.12.2023	18.620,02	
Istruttore direttivo tecnico (PNRR)	Tecnico		33,33 %	D	01.04.20 23	31.12.2023	8.744,83	
Istruttore Finanziario (PNRR)	Amminist rativo/Fin anziario		22,22 %	C	01.01.20 23	31.12.2023	6.857,72	


- 2) la presa in servizio del personale programmato, e dell'integrazione oraria da part-time a full.time, è subordinata alla reale copertura finanziaria nel Bilancio di previsione 2023/2025, ed al rispetto dei parametri imposti dal D.M. 17.03.2020;
3. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica, il costo del personale con rapporto di lavoro atempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
4. di dare atto che il programma assunzionale prevede il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio non completamente asseverato dall'organo di revisione fino alla trasmissione al medesimo dello schema di bilancio di previsione 2023-2025, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
5. dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025 verrà inserito nel P.I.A.O. del Comune di Aieta 2023-2025;
6. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista, modificata o aggiornata in relazione a nuove ediverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
7. 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;
8. di trasmettere il presente provvedimento alla RSU aziendale ed alle organizzazioni sindacali;
9. Di incaricare il Responsabile dell'Area amministrativa di porre in essere tutti i provvedimenti consequenziali necessari al presente deliberato.

Aieta, li 30/03/2023



Il Sindaco  
Dott. Pasquale De Franco



**COMUNE**



**AIETA**



*(Provincia di Cosenza)*

OGGETTO: Approvazione sezione del PIAO organizzazione e capitale umano/piano triennale fabbisogno personale 2023/2025.

=====

PARERI SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PARERE TECNICO E CONTABILE: In ordine alla regolarità tecnica e contabile si esprime parere favorevole, per i motivi espressi nell'atto.

Aieta, 30/03/2023



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO  
Dott. Fasanaro Andrea Salvatore

**DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA CON DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE N. 25 DEL 30/03/2010**

<b>SETTORE FINANZIARIO/AMMINISTRATIVO</b>					
AREA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI TOTALI	POSTI COPERTI	POSTI DA COPRIRE	Note
FUNZIONARIO	FUNZIONARIO FINANZIARIO	1	1		Art. 110, co 1 - D. Lgs. 267/2000
ISTRUTTORE	ISTRUTTORE FINANZIARIO	2	1	1	di cui 1 PART-TIME Art. 1, co 557 - L. 311/2004
ISTRUTTORE	ISTRUTTORE DI VIGILANZA	2	2		
OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO AMMINISTRATIVO	1	1		
<b>SETTORE TECNICO</b>					
FUNZIONARIO	FUNZIONARIO TECNICO	2	1	1	PART-TIME Art. 1, co 557 - L. 311/2004
OPERATORE ESPERTO	OPERATORE ESPERTO TECNICO	1	1		PART-TIME
OPERATORE	OPERAIO	3	3		PART-TIME

	POSTI DOTAZIONE ORGANICA	TOTALI	COPERTI	DA COPRIRE
	TOTALE AREA FUNZIONARI	3	1	2
	TOTALE AREA ISTRUTTORE	4	3	1
	TOTALE AREA OPERATORE ESPERTO	2	2	0
	TOTALE AREA OPERATORE	3	3	0

**TOTALI      12            9            3**

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023	749	a
Popolazione al 31 dicembre		ANNO		
		2022		
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		ANNI	VALORE	
		2022	233.273,30 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	257.182,00 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2020	884.646,18 €	
		2021	892.622,56 €	
		2022	973.848,06 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			917.038,93 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2022	44.192,94 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(b)	872.845,99 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(c)		26,73%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(d)		29,50%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM		(e)		33,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	24.216,27 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	257.489,57 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)		33,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	84.870,06 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)	0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	84.870,06 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	342.052,06 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	257.489,57 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)	257.489,57 €	

ENTE INTERMEDIO

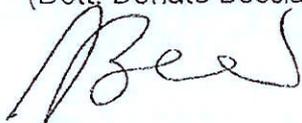
I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021	
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2022	
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2023	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)	
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(p) * (q)	

ENTE NON VIRTUOSO

Letto, confermato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Donato Boccia)



PUBBLICAZIONE

IL SINDACO  
(Dott. Pasquale De Franco)

SI ATTESTA che copia della presente deliberazione:

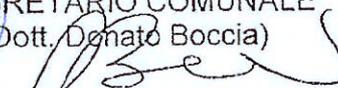
viene pubblicata, giusta previsione dell'art. 124, comma 1, del D. L/gs. N. 267/2000 a questo Albo Pretorio Online – n. \_\_\_\_\_ Reg. Informatico – sul sito web ufficiale del Comune di Aieta all'indirizzo: [www.comuneaieta.cs.it](http://www.comuneaieta.cs.it), come prescritto dall'art. 32 della legge n. 69 del 18-06-2009, per quindici giorni consecutivi a decorrere da oggi;

E' stata trasmessa con elenco prot. N° 1100 in data 05 APR. 2023 ai signori Capigruppo Consiliari come previsto dall'art. 125 del D. L/gs. N. 267/2000;

Aieta, 05 APR. 2023



IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Donato Boccia)



=====

SI ATTESTA che la presente deliberazione è stata pubblicata dal 05 APR. 2023 al \_\_\_\_\_ all'albo pretorio online del Comune di Aieta e che nessuna richiesta di controllo è pervenuta.

Aieta, \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Donato Boccia)

=====

SI ATTESTA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 30 MAR. 2023

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della Pubblicazione, non essendo pervenute richieste di invio a controllo (art. 134, 3° comma del D. L/gs. N. 267/2000);

XX perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D. L/gs. N. 267/2000);

Aieta, 30 MAR. 2023



IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott. Donato Boccia)

