



***COPIA di DECRETO***  
**DEL PRESIDENTE DELLA PROVINCIA DI CHIETI**

**N. DP-26 del 14/03/2023**

**OGGETTO:** ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025 - PIANO ASSUNZIONALE 2023.

Il giorno 14/03/2023 alle ore 11:30 negli Uffici della Provincia di Chieti, Corso Marrucino n. 97, il Presidente della Provincia Francesco MENNA, con l'assistenza del Segretario Generale Antonella MARRA, ha assunto il seguente decreto:

**RICORDATO:**

**CHE** la legge n. 56 del 7 aprile 2014, ha avviato un profondo processo di riforma istituzionale delle Province, che ha portato oltre che alla modifica dell'assetto politico di tali Enti, anche a una revisione istituzionale delle funzioni ad esse demandate, con conseguente ricollocazione in Enti diversi del personale, unitamente alle funzioni non più provinciali;

**CHE**, in tale ambito, la legge n. 190/2014 (legge di Stabilità 2015), all'art. 1, comma 421 e seguenti-, nel disciplinare il riassetto delle dotazioni organiche delle Province derivante dal riordino delle funzioni, disposto dalla citata Legge. n. 56/2014, aveva stabilito che la dotazione organica di tali Enti fosse definita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della citata legge di Stabilità, in misura pari alla spesa del personale di ruolo alla data di entrata in vigore della [legge 7 aprile 2014, n. 56](#), ridotta, tenuto conto delle funzioni attribuite ai predetti enti dalla medesima [legge 7 aprile 2014, n. 56](#), in misura pari al 50 % (fatta eccezione per le province con territorio interamente montano e confinanti con Paesi stranieri per le quali la riduzione è stata fissata al 30%);

**CHE**, contestualmente, attraverso l'art. 1- comma 420, lett. da c) a g)-, la richiamata legge n. 190/2014 aveva disposto per le Province il blocco totale dell'acquisizione di personale a qualsiasi titolo;

**CHE**, conseguentemente, con la deliberazione n. 42 del 3.3.2015, il Presidente della Provincia aveva provveduto a dare applicazione alla disposizione recata dall'art. 1, comma 421 della richiamata legge n. 190/2014, rideterminando la consistenza finanziaria della dotazione organica di questo Ente in misura pari al 50% della spesa del personale a tempo indeterminato alla data dell'8 aprile 2014, ossia per un importo pari a € 5.639.895,97;

**CHE**, nel frattempo, il processo di trasferimento di funzioni e competenze di cui alla legge n. 56/2014 e successivi, nell'ambito del quale sono passate ad altri Enti e per lo più alla Regione molte delle funzioni e gran parte del personale provinciali, ha portato la Provincia ad una profonda revisione e riconfigurazione dei propri assetti organizzativi e, per quanto riguarda le Province abruzzesi, si è concluso in data 30.6.2018 con il definitivo passaggio alla Regione Abruzzo anche del personale delle Funzioni del Mercato del Lavoro;

**CHE** tale revisione organizzativa è stata effettuata mediante diverse e successive deliberazioni consiliari adottate a partire dal 2015 e, da ultimo fino alla deliberazione consiliare n. 36 del 6.9.2018; provvedimenti attraverso i quali, comunque, si è dato atto del progressivo depauperamento della dotazione di risorse umane per le strutture dell'Ente, che in alcuni casi rende molto ardua e difficoltosa l'erogazione dei servizi di competenza, anche in considerazione dei numerosi pensionamenti avutisi negli ultimi anni;

**CHE**, intanto, ai sensi dell'art. 1- commi 844 e 845- della legge n. 205/2017 (legge di Stabilità 2018), sono stati riaperti spazi assunzionali per le Province, a decorrere dall'anno 2018, per cui le stesse possono procedere, nel limite della dotazione organica rideterminata e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le

restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. E' consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Inoltre, ai sensi dell'art. 1 - Comma 847 della predetta legge, dal 2018 le province delle regioni a statuto ordinario possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 25 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.”

**CHE**, con la sopra richiamata ultima deliberazione consiliare n. 36 del 6.9.2018, questo Ente ha approvato l'adeguamento del proprio Piano di Riassetto Organizzativo ai sensi del predetto comma 844 e seguenti, precisando, con riferimento alla nuova Dotazione Organica complessiva del Personale, che, al momento dell'adozione del provvedimento, la stessa comprende il personale in servizio da integrare con nuove unità lavorative attraverso il Programma del Fabbisogno del Personale, da adottare annualmente con provvedimento del Presidente nel rispetto delle norme pro tempore vigenti;

**CHE**, ai sensi dell'art. 14 bis del D.L. n. 4 del 28.1.2019, introdotto attraverso la legge di conversione n. 26 del 28.3.2019, l'art. 3 del DL n. 90/2014 è stato modificato nel senso che il periodo di riferimento per l'utilizzo dei resti assunzionali per gli Enti Locali non è più il triennio, bensì il quinquennio precedente; inoltre si prevede che ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascun anno, si possono computare sia le cessazioni dell'anno precedente, sia quelle programmate nella stessa annualità, fermo restando che in tale ultimo caso le assunzioni possono essere effettuate solo a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

**CHE**, inoltre, sempre nell'ottica della riapertura degli spazi assunzionali delle Province, il legislatore ha eliminato il limite di cui al richiamato art. 1- comma 421- della legge n. 190/2014, abrogandolo per effetto dell'art. 33- comma 1 ter del D.L. n. 34 del 30.4.2019, convertito nella legge n. 58/2019;

#### **DATO ATTO:**

**CHE**, tuttavia, anche per tali Enti sono stati ridefiniti i parametri per il calcolo degli spazi assunzionali, giusto art. 33- comma 1- bis del predetto del DL n. 34/2019, attraverso il quale viene superata la regola del turn-over e viene introdotta, analogamente a quanto già disposto per le Regioni e i Comuni, la regola della sostenibilità finanziaria, in relazione alla quale la capacità assunzionale è determinata in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, ossia rispetto ad un valore soglia (da non superare) individuato per fasce demografiche di appartenenza delle Province;

**CHE** con DPCM 11.1.2022, pubblicato sulla G.U. n. 49 del 28.2.2022, sono state definite, all'art. 3, le fasce demografiche di suddivisione delle Province e, all'art. 4, sono stati individuati i rispettivi valori soglia massimi entro cui deve essere contenuta la spesa del personale di tali Enti;

**CHE**, conseguentemente, solo gli Enti che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia possono, dal 1°1.2022, procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, mantenendo comunque il rispetto dei limiti percentuali di cui al richiamato art. 4 e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

**CHE**, inoltre, in tale ambito, ai sensi dell'art. 5- comma 1- del predetto DPCM 11.1.2022, in fase di prima applicazione e fino al 31.12.2024, le Province possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2019, in misura non superiore al 22% nel 2022, al 24% nel 2023, al 25% nel 2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio e il valore soglia di cui al richiamato art. 4, comma 1;

**CHE**, tuttavia, ai sensi del medesimo art. 5- comma 2- dello stesso decreto 11.1.2022, per il periodo 2022/2024, le Province potrebbero utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022 se più favorevoli rispetto ai sopra riportati valori incrementali di cui al comma 1, fermi restando comunque i limiti invalicabili di valori soglia di cui all'art. 4 del medesimo decreto nonché il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

**CHE**, inoltre, ai sensi dell'art. 7 del DPCM di che trattasi, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto disposto dai precedenti artt. 4 e 5 stesso Decreto, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1- comma 557-quater- della legge n. 296/2006;

**CHE**, pertanto, sulla base della nuova normativa di cui al richiamato DPCM 11.1.2022, per quanto concerne la Provincia di Chieti- che conta un numero di **385.588 abitanti** in base all'ultimo censimento e quindi appartiene alla fascia demografica di cui alla lettera c) del richiamato art. 3 del DPCM 11.1.2022 (ossia alla fascia da 350.000 a 449.999 abitanti)-, a decorrere dal 1°1.2022, **il rapporto tra la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati** (al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione) **non può essere superiore al 19,1%**, ferme restando le possibilità di incremento della spesa del personale fissati dal richiamato art. 5- comma 1- in sede di prima applicazione e fino al 31.12.2024; inoltre, laddove più favorevoli, per il predetto periodo transitorio l'Ente può utilizzare le facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022;

**CHE**, peraltro, la normativa sopra richiamata prevede che la spesa per le assunzioni a tempo determinato effettuate per l'attuazione dei progetti PNRR, non rileva ai fini del valore soglia di cui al richiamato art. 4- comma 1- del DPCM 11.1.2022, fermo restando comunque il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

**EVIDENZIATO**, peraltro, **CHE**, ai sensi dell'art. 1- comma 562- della legge n. 234/2021 (legge di bilancio 2022) le Province possono avvalersi di personale a tempo determinato e con contratti di lavoro flessibile nel limite del 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, abrogando così le norme limitative precedenti;

**RAMMENTATO CHE**, questa Provincia con decreto presidenziale n. 131 del 4.11.2021, ha approvato la propria Dotazione Organica del Personale in attuazione del DM 18.11.2020, rideterminandola in n. 178 posti complessivi;

#### **EVIDENZIATO:**

- **CHE** a tutt'oggi, permane il forte depauperamento della dotazione di personale di questo Ente in quanto, nel rapporto tra nuove assunzioni e cessazioni verificatesi nel frattempo, attualmente continua a disporre di **sole n. 140 unità lavorative a tempo indeterminato (al 1°3.2023)**;

- **CHE** tale numero è comunque al di sotto sia rispetto a quello risultante dal nuovo rapporto dipendenti/popolazione previsto con l'ultimo Decreto Ministero Interno del 18.11.2020 per gli enti locali in dissesto o riequilibrio, il quale, per le Province con popolazione da 300.000 a 499.999 abitanti (fascia in cui rientra questa Provincia con n. 387.649 abitanti in base all'ultimo censimento), fissa tale rapporto a 1/1347, per cui questo Ente **dovrebbe avere una dotazione organica di n. 287 dipendenti**; sia rispetto a quello rideterminato attraverso il richiamato decreto presidenziale n. 132/2021 (n. 178);

**VALUTATO CHE**, pertanto, alla luce di quanto sopra, dal 1.1.2022, la Provincia di Chieti può scegliere una delle seguenti tre ipotesi alternative, fermo restando, comunque, il fatto che indipendentemente dal criterio di

calcolo prescelto tra quelli sotto specificati, le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato possono essere disposte da questa Provincia **non superando, comunque, la predetta percentuale di valore soglia annuale invalicabile**, oltre che nel rispetto dell'equilibrio di bilancio:

- Ai sensi dell'art. 4-comma 1- lettera c)- del DPCM 11.1.2022, il rapporto tra spesa del personale (al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Ente) e la media delle entrate correnti (relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019/2021), al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità) non può essere superiore al 19,1%, ossia all'importo di **valore soglia calcolato di € 7.778.377,02**; conseguentemente, poiché la **spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto** approvato, ossia relativo **all'esercizio 2021**, è stata di € 6.093.013,77, la stessa potrebbe essere aumentata, dal 1°1.2023, con nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato di un importo tale da non superare il predetto valore soglia, ossia di **una spesa massima di € 1.685.363,25** (7.778.377,02- 6.093.013,77).
- Ai sensi dell'art. 5- comma 1- del DPCM 11.1.2022, in fase di prima applicazione e in via transitoria per il triennio 2022/2024, tenuto conto che la spesa del personale del 2019 come rideterminata in base alla Circolare F.P. del 13.5.2020, è stata di € 5.898.966,27, nel triennio 2022/2024 le nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato possono dare luogo a incrementi della predetta spesa non superiori a € 1.297.772,58 (22%) per il 2022; a € 1.415.751,90 (23%) per 2023; a € 1.474.741,57 (24%) per 2024;
- Tali spazi di incrementi potenziali sono certamente più favorevoli rispetto all'utilizzo, ai sensi dell'art. 5-comma 2- del DPCM 11.1.2022, per il triennio 2022/2024, delle facoltà assunzionali residue antecedenti al 2022;

**CHE**, con decreto presidenziale n. 132 del 25.9.2018, modificato e integrato con successivi n. 153 del 22.10.2018, n. 190 del 18.12.2018 e n. 200 del 27.12.2018, questo Ente ha adottato il proprio Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2018/2020, unitamente al Piano Assunzionale 2018, approvati dalla Commissione Centrale Stabilità finanziaria EE.LL. del Ministero dell'Interno nella seduta del 20.11.2018;

- **CHE**, nell'ambito del predetto Piano 2018 ed entro il 31.12.2018, è stata acquisita solo la seguente figura professionale:

n. 1 Istruttore Tecnico Direttivo- cat. D-

ed è stata portata avanti la procedura di mobilità volontaria per la copertura del posto di Istruttore Tecnico- cat. C-; figura, quest'ultima, poi riproposta nel Piano assunzionale 2019 e assunta nello stesso anno;

**CHE**, con decreto presidenziale n. 43 del 16.4.2019, rettificato con successivo n. 67 del 16.5.2019 nonché modificato e integrato con successivo n. 201 del 29.10.2019, questa Provincia ha adottato il proprio Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019-2021, unitamente al Piano Assunzionale 2019, approvati dalla Commissione centrale Stabilità Finanziaria EE.LL. del Ministero dell'Interno rispettivamente nelle sedute del 28.5.2019 e del 26.11.2019;

**CHE**, rispetto al richiamato Piano assunzionale 2019, sono state concluse le procedure di copertura di quasi tutti i posti nello stesso previsti, fatta eccezione per quelli per cui sarebbe stato necessario attivare procedure pubbliche selettive con prove da sostenere anche in presenza e che, quindi, non si sarebbero potute espletare a causa dell'emergenza epidemiologica COVID 19;

**CHE**, in particolare, il predetto Piano assunzionale approvato per il 2019 si è concretizzato entro il

---

31.12.2019 con l'assunzione delle sotto elencate n. 10 unità lavorative e il passaggio alla categoria superiore di n.1 unità, per una spesa complessiva di € 375.001,19 (dando atto che, comunque, per i passaggi a categoria superiore effettuati, la spesa concretamente sostenuta a carico del bilancio è data dalla sola differenza tra la categoria inferiore e quella superiore acquisita dal dipendente interessato):

- n. 1 Dirigente
- n. 2 Istruttori tecnici direttivi
- n. 1 Istruttore direttivo amministrativo;
- n. 3 Istruttori amministrativi;
- n. 3 Istruttore tecnico (di cui n. 2 part time al 50%);
- n. 1 Operatore amministrativo, per passaggio a categoria superiore tramite selezione interna;

**CHE**, con decreto presidenziale n. 137 del 13.11.2020, modificato con successivo n. 155 del 1°12.2020, questa Provincia ha adottato il proprio Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020-2022, unitamente al Piano Assunzionale 2020, approvati dalla Commissione centrale Stabilità Finanziaria EE.LL. del Ministero dell'Interno nella seduta del 16.12.2020;

**CHE**, in particolare, il Piano assunzionale approvato per il 2020 si è concretizzato entro il 31.12.2020 con l'assunzione delle sotto elencate n. 6 unità lavorative, il passaggio alla categoria superiore di n.5 unità, il passaggio a full time di n. 3 unità, l'acquisizione in assegnazione temporanea da Comune di n. 1 unità; il tutto per una spesa complessiva di € 288.892,23 (dando atto che, comunque, per i passaggi a categoria superiore effettuati, la spesa concretamente sostenuta a carico del bilancio è data dalla sola differenza tra la categoria inferiore e quella superiore acquisita dai 5 dipendenti interessati):

- n. 1 D- Istruttore tecnico direttivo
- n. 1 D- Istruttore direttivo amministrativo;
- n. 1 D- Istruttore direttivo- Avvocato;
- n. 2 C- Istruttori amministrativi;
- n. 1 C- Istruttore tecnico;

- n. 1 D- Istruttore direttivo amministrativo, per passaggio a categoria superiore tramite selezione interna;
- n. 1 D- Istruttore direttivo contabile, per passaggio a categoria superiore tramite selezione interna;
- n. 1 C- Istruttore amministrativo, per passaggio a categoria superiore tramite selezione interna;
- n. 2 C- Istruttori polizia prov.le- Viabilità, per passaggio a categoria superiore tramite selezione interna;

- n. 2 C- Istruttore tecnici passati al full-time;
- n. 1 C- Istruttore amministrativo passato al full-time;

- n. 1 B3- Collaboratore amministrativo tramite assegnazione temporanea da un Comune;

**CHE**, con decreto presidenziale n. 117 del 12.10.2021, modificato con successivi n. 127 del 26.10.2021 e n. 130 del 4.11.2021 questa Provincia ha adottato il proprio Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023, unitamente al Piano Assunzionale 2021, approvato dalla Commissione centrale Stabilità Finanziaria EE.LL. del Ministero dell'Interno nella seduta del 17.11.2021;

**CHE**, in particolare, il Piano Assunzionale approvato per il 2021 si è concretizzato entro il 31.12.2021 con l'assunzione delle sotto elencate n. 13 unità lavorative nonché il passaggio alla categoria superiore di n.3 unità; il tutto per una spesa complessiva di € 338.846,77(dando atto che, comunque, per i passaggi a categoria superiore effettuati, la spesa concretamente sostenuta a carico del bilancio è data dalla sola

differenza tra la categoria inferiore e quella superiore acquisita dai tre dipendenti interessati):

- n. 3 D- Istruttore tecnico direttivo (di cui n. 1 part time 50%)
- n. 2 D- Istruttore direttivo amministrativo;
- n. 1 C- Istruttore amministrativo;
- n. 2 C- Istruttore tecnico;
- n. 2 B3 Collaboratore professionale (di cui n. 1 part time 50%);
- n. 1 B3 Collaboratore professionale tecnico-operativo- autista (part time 50%);
- n. 2 B1 Operatore amministrativo (part time 50%) (categorie protette a copertura quota d'obbligo e dunque non gravanti su limiti assunzionali);

- n. 2 D- Istruttore direttivo amministrativo, per passaggio a categoria superiore tramite selezione interna;
- n. 1 D- Istruttore direttivo tecnico, per passaggio a categoria superiore tramite selezione interna;

**CHE**, inoltre, con decreto presidenziale n. 63 del 10.5.2022, modificato con successivi n. 88 del 30.6.2022, n. 126 del 15.9.2022, n. 150 del 13.10.2022, n. 151 del 18.10.2022 e, da ultimo, n. 186 del 24.11.2022, questa Provincia ha adottato il proprio Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, unitamente al Piano Assunzionale 2022, come di seguito:

<b>PIANO ASSUNZIONALE 2022</b>				
<b>Numero</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità d'accesso</b>	<b>Spesa annua da tabellare</b>
<b>1</b>	<b>D</b>	<b>Istruttore Direttivo</b>	<b>Concorso</b>	<b>34.376,72</b>
<b>1</b>	<b>D</b>	<b>Istruttore Direttivo Contabile</b>	<b>Concorso</b>	<b>34.376,72</b>
<b>2</b>	<b>D</b>	<b>Istruttore Direttivo tecnico</b>	<b>Concorso</b>	<b>68.753,44</b>
<b>1</b>	<b>C</b>	<b>Istruttore Addetto all'Informazione</b>	<b>Concorso Previo: - attingimento graduatoria altro</b>	<b>31.652,71</b>

OGGETTO : ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025 - PIANO ASSUNZIONALE 2023.

			Ente	
1	C	Istruttore di Polizia Provinciale Ambiente	Concorso	34.123,19
1	B3	Collaboratore Tecnico Specializzato	Concorso Previo: - attingimento graduatoria altro Ente	30.482,12
2	C	Istruttore di Polizia Provinciale -Viabilità	Selezione interna	67.310,60
1 Part time 18 ore	B3	Collaboratore professionale	Aumento orario figura  part time già acquisita	15.241,06
1 Part time 18 ore	B3	Collaboratore professionale Tecnico operativo-autista	Aumento orario figura  part time già acquisita	15.241,06
2	B3	Collaboratore professionale Tecnico-operativo	Concorso  Previo attingimento graduatoria altro Ente	60.964,24
3 Part time 20 ore	B1	Agente conduttore	Avviamento liste collocamento	48.383,29
2 Part time 10 ore	B1	Operatore Amministrativo	Aumento orario figura part time già acquisita ex lege n. 68/99	15.682,68
<b>TOTALE SPESA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2022</b>				<b>€ 456.587,83</b>

CHE, in particolare, il Piano assunzionale approvato per il 2022 si è concretizzato entro il 31.12.2022 con

l'assunzione delle sotto elencate n. 7 unità lavorative; il passaggio alla categoria superiore di n.2 unità; l'aumento orario a n. 28 ore settimanali per n.2 unità B1 e a full time per n. 2 unità B3; il tutto per una spesa complessiva di € 284.957,76 (dando atto che, comunque, per i passaggi a categoria superiore effettuati, la spesa concretamente sostenuta a carico del bilancio è data dalla sola differenza tra la categoria inferiore e quella superiore acquisita dai due dipendenti interessati):

- n. 1 C- Istruttore Addetto all'Informazione
- n. 1 B3- Collaboratore tecnico specializzato
- n. 2 B3- Collaboratore professionale tecnico-operativo
- n. 3 B1- Agente conduttore (20 ore settimanali)

n. 2 C- Istruttori di polizia prov.le-Viabilità, per passaggio a categoria superiore tramite selezione interna;

**PRECISATO CHE** -a seguito di definitiva ricognizione riferita ai due periodi transitori (2018-2020 e 2020-2022) di cui all'art. 22- comma 15- del D.L.vo n. 75/2017 e con riferimento alle selezioni interne per progressioni a categoria superiore di personale in servizio effettuate nel 2019, 2020, 2021 e 2022- nell'ambito del Piano Triennale 2023/2025, al fine di garantire, per ogni categoria, il rispetto delle percentuali del 20% (per il triennio 2018-2020) e del 30% (per il triennio 2020-2022), fissate rispettivamente per ciascuno dei due periodi sopra precisati e riservabili alle selezioni interne sul totale dei posti previsti a copertura e tenuto conto di quelli già coperti per la rispettiva categoria, rimangono ancora da assumere a compensazione delle predette progressioni a categorie superiori già effettuate:

- n. 3 unità lavorative di categoria C;
- n. 2 unità lavorative di categoria D;

dando atto nel contempo, che, dal corrente anno, la predetta normativa non è più vigente, per cui non potrà più essere utilizzata per nuove progressioni categoriali;

**CHE**, pertanto, nell'ambito del presente Piano fabbisogno del personale va riproposta necessariamente l'acquisizione delle figure professionali innanzi elencate;

**DATO ATTO CHE**, al fine di verificare le capacità assunzionali, per questa Provincia l'utilizzo della norma transitoria di cui al predetto art. 5- comma 1- del DPCM 11.1.2022, in base alla quale la percentuale di incremento della spesa del personale per assunzioni a tempo determinato è più immediatamente calcolabile, avendo a riferimento il solo valore della spesa del personale registrata nel 2019, comporta che per ciascuno degli anni del triennio 2022/2024, i rispettivi importi massimi di incremento sono i seguenti:

- per il 2022, € 1.297.772,58 (22% rispetto al 2019);
- per il 2023, € 1.415.751,90 (24% rispetto al 2019);
- per il 2024, € 1.474.741,57 (25% rispetto al 2019);

**CHE**, in via teorica, l'utilizzo di tutta la predetta somma di € 1.415.751,90 con il Piano assunzionale 2023, - in aggiunta all'importo della spesa del personale, quantificata in € 6.093.013,77, ai sensi dell'art. 4, comma 3, del DPCM con riferimento al rendiconto 2021 (ultimo rendiconto approvato), darebbe un risultato di € 7.508.765,67 (18,44%), comunque inferiore al valore soglia di € 7.778.377,02 (19,1%) di cui al comma 1 del richiamato art. 4;

#### **EVIDENZIATO:**

- **CHE** forti carenze di risorse umane continuano a permanere in modo generalizzato su tutte le strutture dell'Ente, sia su quelle a cui sono demandate le funzioni tecniche, nell'ambito delle quali l'esigenza di nuove unità lavorative si ravvisa a livello di tutte le categorie, sia sulle funzioni di supporto a seguito della notevole fuoriuscita di personale amministrativo, tanto che in alcuni servizi la dotazione di personale si è più che

dimezzata, con la conseguenza che gli stessi trovano difficoltà a fronteggiare anche le urgenze più contingenti;

- **CHE** la dotazione di personale dell'Ente continuerà comunque ad essere depauperata per effetto delle cessazioni di personale che si avranno nei prossimi anni;

**RITENUTO, dunque**, che questo Ente debba procedere ad approvare il proprio Programma del Fabbisogno del Personale per il triennio 2023/2025 e Piano assunzionale 2023;

- **VISTO** l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

*«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.»;*

**DATO ATTO CHE** il Ministero della Semplicificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, che sono state pubblicate sulla G.U. n. 173 del 27.7.2018 e in base alle quali occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione, per far sì che, invece, essa venga utilizzata per soddisfare le esigenze di adeguamento organizzativo e di professionalità derivanti dai mutamenti normativi e di contesto in cui le amministrazioni sono chiamate ad operare;

**CHE** il richiamato documento ministeriale espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”; dal che si deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

OGGETTO : ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025 - PIANO ASSUNZIONALE 2023.

**CHE**, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

**CHE** in sede di elaborazione dei piani, i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

**CHE** il PTFP si configura come un atto di programmazione che, ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo e non dagli organi preposti alla gestione, anche se sono comunque i dirigenti che devono rappresentare al vertice politico le esigenze di risorse umane nell'ambito delle rispettive strutture;

**CHE** l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dello stesso articolo 6 ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

**CHE** le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

**CHE** il PTFP si sviluppa 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 di anno del PTFP è consentita a fronte di situazioni nuove e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

**CHE** il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificarne la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

**RICHIAMATO** l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato"; per cui, secondo il richiamato documento ministeriale, anche il PTFP deve essere oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ritenendo a tal fine che la comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi poiché è visibile in area pubblica;

**PRECISATO CHE** la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

**DATO ATTO CHE**, pertanto, nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari; fermo restando che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non

---

può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

**VALUTATI**, i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**VISTO** il DPCM attuativo di cui all'art. 33- comma 1 bis- del DL n. 34/2019 che ha reso operative per le Province le nuove disposizioni assunzionali ivi contenute, con superamento della logica del turn-over e affermazione della regola della sostenibilità finanziaria;

**VISTI:**

- l'art. 16 della L.183/2011 che dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del Piano triennale delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;

**DATO ATTO CHE**, pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, la dotazione organica di questa Provincia, come da **allegato "A"** al presente decreto, è formata:

- dalla dotazione dei posti coperti dal personale in servizio, derivante da quella già oggetto di ricognizione nell'ambito dell'allegato A alla deliberazione consiliare n.36 del 6.9.2018- depurata dei posti resisi vacanti per le cessazioni nel frattempo intervenute e tenuto conto delle assunzioni nel frattempo effettuate;
- dai posti la cui copertura, attraverso ulteriori unità lavorative, è oggetto del Piano del Fabbisogno di Personale di cui al presente provvedimento;

**DATO ATTO CHE:**

- non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, come da ricognizione annuale effettuata tramite i Dirigenti;
- è stato adottato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2021/2023, giusto Decreto presidenziale n. 67 del 22.6.2021;
- l'ultimo Rendiconto di gestione approvato è quello relativo al 2021, giusta deliberazione consiliare n. 35 del 20.06.2022, il cui schema di rendiconto approvato con decreto presidenziale n. 64 del 12.05.2022, è stato trasmesso e acquisito alla BDAP in data 31.05.2022;
- il Rendiconto di gestione 2022 sarà approvato nei termini stabiliti dalle norme in materia;
- il bilancio consolidato 2021 è stato approvato con Delibera Consiliare n. 50 del 04.10.2022;
- è attiva la Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. n. 66/2014 e, allo stato attuale, non vi sono inadempimenti all'obbligo di certificazione dei crediti;
- per l'esercizio 2023 l'Ente non è beneficiario di spazi finanziari;

OGGETTO : ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025 - PIANO ASSUNZIONALE 2023.

**CONSIDERATO** inoltre che, ai sensi dell'art. 7 del richiamato DPCM 11.1.2022, la maggiore spesa derivante dalle assunzioni a tempo indeterminato disposte in base agli artt. 4 e 5 dello stesso Decreto, non rilevano ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, concernente il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e che, comunque, per questa Provincia, era di € 13.483.359,87;

**RITENUTO**, allo stato, di adottare il seguente fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2023-2025, che è definito secondo i criteri di sostenibilità finanziaria di cui al DPCM 11.1.2022 e di rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio; fabbisogno che, tuttavia, è molto al di sotto delle esigenze ben maggiori di unità lavorative di cui avrebbe bisogno questa Provincia:

<b>Piano Assunzioni a tempo indeterminato 2023</b>				
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità d'accesso	Spesa annua da tabellare
1 Part time 50%	D	Funzionario Tecnico Ambientale	Concorso	17.789,12
1 Part time 50%	D	Funzionario Tecnico Geologo	Concorso	17.789,12
2	D	Funzionario Tecnico	Concorso	71.156,46
1	D	Funzionario Amministrativo	Concorso	35.578,23
2	C	Istruttore amministrativo	Concorso	65.514,12
1	B3	Collaboratore amministrativo	Concorso	31.094,30
6 Part time 24 ore sett.	B3	Operatore esperto	Concorso	124.377,12
<b>Totale spesa assunzioni a tempo indeterminato 2023</b>				<b>€ 363.298,47</b>

<b>Piano Assunzioni a tempo indeterminato 2024</b>				
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità d'accesso	Spesa annua da tabellare
1	C	Istruttore tecnico	Concorso	32.757,06
1	C	Istruttore amministrativo	Concorso	32.757,06
1	B3	Collaboratore amministrativo	Concorso	31.094,30
6 12 ore settimanali	B3	Operatori esperti	Concorso	62.188,56

<b>Totale spesa Assunzioni a tempo indeterminato 2024</b>	<b>€ 158.796,98</b>
---	---------------------

<b>Piano Assunzioni a tempo indeterminato 2025</b>				
<b>Numero</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità d'accesso</b>	<b>Spesa annua da tabellare</b>
<b>1</b>	<b>D</b>	<b>Funzionario tecnico</b>	<b>Concorso</b>	<b>35.578,23</b>
<b>1</b>	<b>C</b>	<b>Istruttore amministrativo</b>	<b>Concorso</b>	<b>32.757,06</b>
<b>1 18 ore settimanali</b>	<b>C</b>	<b>Istruttore Tecnico</b>	<b>Concorso</b>	<b>16.378,53</b>
<b>1</b>	<b>C</b>	<b>Istruttore tecnico</b>	<b>Concorso</b>	<b>32.757,06</b>
<b>1</b>	<b>B3</b>	<b>Collaboratore Amministrativo</b>	<b>Concorso</b>	<b>31.094,30</b>
<b>Totale spesa Assunzioni a tempo indeterminato 2025</b>			<b>€ 148.565,18</b>	

**PRECISATO**, che in via propedeutica al Concorso Pubblico- pur essendovi ancora l'obbligo di attivare la Mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.L.vo n. 165/2000-, ai sensi dell'art. 3- comma 8- della legge n. 56/2019, non vi è, fino al 31.12.2024, l'obbligo del previo esperimento della Mobilità Volontaria ex art. 30- comma 2 bis- D.L.vo n. 165/2001;

**PRECISATO**, altresì, che questo Ente intende valutare anche la possibilità di applicazione dell'innovativa procedura introdotta dal DL 80/2021 conv. in L.113/2021 (c.d. Reclutamento) che ha disciplinato, all'art 3 bis, le "Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali", per i profili professionali per i quali non siano state già avviate le procedure;

**CONSIDERATO** che, sulla base dell'attuale normativa, la Dotazione complessiva del Personale dell'Ente si compone, come da allegato A al presente decreto, del personale in servizio a tempo indeterminato, unitamente alle sopra elencate ulteriori figure professionali a tempo indeterminato la cui copertura è prevista attraverso il presente decreto;

**DATO ATTO CHE:**

- sussiste l'effettiva sostenibilità finanziaria di tutte le assunzioni previste nel presente Piano, senza alcuna alterazione dell'equilibrio pluriennale del bilancio e degli equilibri di Cassa;
- ai sensi dell'art. 4- comma 1, lett. c) del DPCM 11.1.2022, il valore soglia di € **7.778.377,02** non viene superato attraverso le assunzioni relative al Piano Assunzionale 2023 di cui al presente provvedimento, in quanto, attraverso le nuove assunzioni, il rapporto **tra spesa di personale e la media delle entrate correnti** relative agli ultimi tre rendiconti approvati, calcolato ai sensi dell'art. 1- comma 1- del DPCM 11.1.2022, sarà pari al **18,44%**, ossia inferiore al 19,1% di cui al sopra richiamato art. 4- comma 1- del DPCM 11.1.2022 nonchè inferiore alla percentuale del 22% della spesa 2019;

**DATO ATTO** che attraverso il Piano assunzionale di cui sopra non viene compromesso l'equilibrio pluriennale di bilancio;

**ACQUISITO** il parere dei Revisori dei Conti datato 13.03.2023, conservato in atti e che si allega in copia al presente decreto, che conferma anche la compatibilità finanziaria delle assunzioni di cui al presente decreto;

**VISTO** il T.U. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

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

**VISTO** il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

**VISTI** i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali;

**DATO ATTO** del parere favorevole espresso dal Dirigente del Settore n.1 sotto l'aspetto tecnico – amministrativo e contabile dell'atto, ai sensi dell'art.49 - 1° comma – del D.L.vo n.267/2000;

### D E C R E T A

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale a tempo indeterminato, per il periodo 2023/2025, e Piano Assunzionale 2023 prevedendo la copertura dei seguenti posti vacanti di organico:

<b>Piano Assunzioni a tempo indeterminato 2023</b>				
<b>Numero</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità d'accesso</b>	<b>Spesa annua da tabellare</b>
1 Part time 50%	D	Funzionario Tecnico Ambientale	Concorso	17.789,12
1 Part time 50%	D	Funzionario Tecnico Geologo	Concorso	17.789,12
2	D	Funzionario Tecnico	Concorso	71.156,46
1	D	Funzionario Amministrativo	Concorso	35.578,23
2	C	Istruttore amministrativo	Concorso	65.514,12
1	B3	Collaboratore amministrativo	Concorso	31.094,30
6 Part time 24 ore sett.	B3	Operatore esperto	Concorso	124.377,12
<b>Totale spesa assunzioni a tempo indeterminato 2023</b>			<b>€ 363.298,47</b>	

### **Piano Assunzioni a tempo indeterminato 2024**

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità d'accesso	Spesa annua da tabellare
1	C	Istruttore tecnico	Concorso	32.757,06
1	C	Istruttore amministrativo	Concorso	32.757,06
1	B3	Collaboratore amministrativo	Concorso	31.094,30
6 12 ore settimanali	B3	Operatori esperti	Concorso	62.188,56
Totale spesa Assunzioni a tempo indeterminato 2024				€ 158.796,98

### Piano Assunzioni a tempo indeterminato 2025

Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità d'accesso	Spesa annua da tabellare
1	D	Funzionario tecnico	Concorso	35.578,23
1	C	Istruttore amministrativo	Concorso	32.757,06
1 18 ore settimanali	C	Istruttore Tecnico	Concorso	16.378,53
1	C	Istruttore tecnico	Concorso	32.757,06
1	B3	Collaboratore Amministrativo	Concorso	31.094,30
Totale spesa Assunzioni a tempo indeterminato 2025				€ 148.565,18

2) di precisare che, in via propedeutica al Concorso Pubblico- pur essendovi ancora l'obbligo di attivare la Mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 bis del D.L.vo n. 165/2000-, ai sensi dell'art. 3- comma 8- della legge n. 56/2019, non vi è, fino al 31.12.2024, l'obbligo del previo esperimento della Mobilità Volontaria ex art. 30- comma 2 bis- D.L.vo n. 165/2001;

3) di precisare, altresì, che il predetto Fabbisogno di Personale 2023/2025 è, comunque, ben al di sotto del fabbisogno effettivo di personale che sarebbe necessario sulla base delle concrete esigenze di funzionalità dell'attività amministrativa e dei servizi di questa Provincia;

4) di dare atto che i sopra specificati importi di spesa, rispettivamente indicati per ciascuno degli esercizi 2023, 2024 e 2025 saranno previsti nel Bilancio di previsione 2023/2025 in corso di approntamento per ciascuno degli stessi esercizi e nei rispettivi capitoli di spesa che saranno dotati della necessaria disponibilità;

5) di dare atto che, prima di procedere all'espletamento di procedure assunzionali indicate nello schema di cui al punto 1) per i posti da coprire dall'esterno, sarà comunque attivata la procedura di mobilità obbligatoria ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34-bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;

6) di dare atto che, per il triennio 2023/2025, le eventuali assunzioni con tipologie flessibili che si dovessero

---

rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale potranno essere disposte con successivo provvedimento, ai sensi del sopra richiamato art. 1- comma 562- della legge n. 234/2021, nel rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta, per ciascuna delle rispettive finalità, nell'anno 2009, fermo restando il rispetto delle altre disposizioni vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, nonché dei vincoli di finanza pubblica;

7) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista annualmente in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa; potrà altresì essere rivista in corso d'anno, laddove si pongano esigenze di urgenza per la regolare funzionalità dell'attività amministrativa;

8) di trasmettere copia del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS.

OGGETTO : ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025 - PIANO ASSUNZIONALE 2023.



## PROPOSTA DI DECRETO PRESIDENZIALE

OGGETTO: **ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025 - PIANO ASSUNZIONALE 2023.**

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 147-bis 1° COMMA, DEL D.L. vo 18.8.2000, N. 267

PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICO-AMMINISTRATIVA..... *favorevole*

Data.....

*10/3/2023*

IL DIRIGENTE DEL SETTORE  
GIANCARLO MOCA

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE: Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile ai sensi dell'Art. 147-bis 1° Comma, del T.U.E.L. di cui al D.Lgs del 18/08/2000, n° 267, con esclusione di ogni eventuale responsabilità rispetto ai dati riportati nella proposta di decreto presidenziale e di tutte le valutazioni prettamente tecnico – amministrative, comprese quelle sulla congruità della spesa, che sono di competenza del Dirigente del Settore proponente.

Data.....

*10/3/2023*

Il Dirigente del Settore  
Risorse Economiche e Finanziarie  
(Ing. Giancarlo MOCA)

Letto e sottoscritto

Il Presidente  
(f.to Francesco Menna)

Il Segretario Generale  
(f.to Antonella Marra)

.....

.....

### Certificato di pubblicazione

Copia del presente decreto viene pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio di questa provincia dove rimarrà affissa per 15 gg. consecutivi.

Chieti, lì

15 MAR. 2023

IL RESPONSABILE  
(f.to Elisabetta Cini)

### Certificato di esecutività

Il presente decreto è divenuto esecutivo in data 14/03/2023 essendo stato dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134 comma 4 del d. lgs. N. 267/2000.

Chieti, lì

15 MAR. 2023

IL RESPONSABILE  
(f.to Elisabetta Cini)

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Chieti, lì

15 MAR. 2023

IL RESPONSABILE  
(Elisabetta Cini)

