



Comune di Arnara

(Provincia di Frosinone)

Via Dei Fossi 10 – P.I. 00274910603 – Tel. 0775/231079 – PEC: protocollo@pec.comune.arnara.fr.it

Email: info@comune.arnara.fr.it

SITO WEB – www.comune.arnara.fr.it Codice Fiscale 80001610601

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 48 del 29-11-2024

**OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025- 2027.
RICOGNIZIONE DELLE ECCEденENZE DI PERSONALE
AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001.**

L'anno duemilaventiquattro, il giorno ventinove del mese di novembre, in Videoconferenza, mediante piattaforma informatica.

Alla presenza del Segretario Comunale Dott. Antonio Cacciapuoti, ai sensi dell'art. 97 comma 4 del D.lgs. 267/2000, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata a norma di legge e regolamento per le ore 12:45, nelle persone dei Signori:

1.	Fiori Massimo	Sindaco	Presente in videoconferenza
2.	Cecconi Diego	Assessore	Presente in videoconferenza
3.	Fiori Raffaella	Assessore	Presente in videoconferenza

Presenti: 3

Assenti: 0

Presiede l'adunanza Massimo Fiori nella sua qualità di Sindaco che, constatato il numero legale degli intervenuti, invita i presenti a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.lgs. n. 267/2000 e dal d.lgs. n. 165/2001, attribuisce alla giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.

Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

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

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

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“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.” ;

RILEVATO che:

– il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018; - le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti. – l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita: 1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita: 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-

bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

CONSIDERATO che:

- Con decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto l'obbligo di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);

- Il Piano è il nuovo documento unico di programmazione che ha assorbito molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente, in particolare quello delle performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione;

- Il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno secondo lo schema del Regolamento, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro tale data;

- In caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

- Il 7 settembre 2021 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", emanato con decreto n. 132 del 30 giugno 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il quale è stato approvato il "Piano-tipo", con la relativa Guida alla redazione da parte delle amministrazioni pubbliche del "Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e che prevede anche le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

- con D.P.R. nr. 81/2022, emanato ai sensi dall'articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n.113/2021 sono stati individuati i documenti di programmazione assorbiti dal PIAO, tra i quali il piano triennale dei fabbisogni di personale;

PRESO ATTO che

- La Giunta Comunale ha approvato il PIAO 2024-2026 con Deliberazione nr. 5 del 17.01.2024, nel rispetto delle modalità semplificate stabilite per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

- Il PIAO 2025-2027 sarà approvato, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa, all'inizio dell'anno 2025, coordinandone i contenuti con quelli del DUP 2025-2027;

- Il piano triennale dei fabbisogni di personale a decorrere dall'anno 2023 è parte integrante del PIAO, Sezione Organizzazione e Capitale umano;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

RITENUTO necessario, pertanto, procedere all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 dando atto che tale programmazione confluirà nel DUP 2025-2027 e nell'apposita sezione del PIAO 2025-2027, da approvarsi entro i termini previsti dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

RILEVATO che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone: "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 il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato 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 con oneri 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.”

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557- quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente; VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Visto il prospetto allegato al presente provvedimento, con la quale è stato rideterminato, a seguito approvazione del rendiconto 2023, il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2024 - 2026, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

PRESO ATTO che tale valore pari al 24,28% è inferiore al valore soglia della virtuosità per la fascia dei comuni da 2000 a 2999 abitanti pari al 27,60%;

Visto il prospetto allegato denominato “Calcolo del limite di spesa per assunzioni”;

PRESO ATTO che:

- Tale valore è inferiore al valore soglia di virtuosità;
- Il valore soglia è comunque dinamico e deve essere determinato di anno in anno sulla base dei dati aggiornati con l'ultimo rendiconto approvato;

RILEVATO che per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a euro 399.821,77;

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: “28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le

agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente

comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

VISTO inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»”;

CONSIDERATO che, al fine di conseguire una articolazione del part-time meglio rispondente alle attuali esigenze di organizzazione e svolgimento dei compiti propri degli Uffici e di garantire una maggiore efficienza di alcuni settori dell'Ente:

- si rileva la necessità di prevedere, a decorrere dal 1.01.2025, un incremento di 5 ore a n. 3 dipendenti con contratto di lavoro parziale inquadrati nell'area degli operatori Esperti (ex categoria B2) da 20 ore settimanali a 25 ore settimanali, e a n. 1 dipendente con contratto di

lavoro parziale inquadrato nell'area degli Operatori Esperti (ex categoria B2) da 20 ore settimanali a 30 ore settimanali;

- si provvederà alla progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL degli comparto degli Enti locali a favore di n. 1 dipendente dall'Area degli Istruttori (ex categoria C6) all'Area dell'elevata Qualificazione (ex categoria D1);

- si rileva la necessità di prevedere laddove necessario ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;

RICHIAMATO il recente parere della Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti del Veneto n. 106 del 24 aprile 2013, con il quale viene affermata la tesi secondo la quale l'aumento delle ore di un dipendente in part time non può essere parificata alla trasformazione a tempo pieno e non costituisce, pertanto, una nuova assunzione;

CONSIDERATO che con detto parere la Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti del Veneto ha fatto propri gli orientamenti già affermati dalla Sezione di Controllo per la Toscana, deliberazione n. 198/2011/PAR; dalla Sezione di Controllo per l'Emilia Romagna, deliberazione n. 8/2012/PAR; dalla Sezione di Controllo per la Lombardia, deliberazione n. 462/2012/PAR;

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

CONSIDERATO altresì che questo Ente:

- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

- la gestione finanziaria anno in corso non presenta un disavanzo, di gestione o di amministrazione, per squilibrio della gestione di competenza, di cassa ovvero della gestione residui;

- ha rispettato l'obiettivo del pareggio di bilancio per l'anno 2023;

- ha rispettato la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 902/2014;

- con deliberazione n. 102 del 31.12.2022 la Giunta Comunale ha approvato il vigente sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, come previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

- con deliberazione n. 34 del 29.12.2023, dichiarata immediatamente eseguibile, il Consiglio comunale ha approvato il bilancio di previsione 2024-2026;

- con deliberazione n. 5 del 17.01.2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2024-2026;

- con deliberazione n. 4 del 17.01.2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024- 2026 – parte finanziaria;

- ha provveduto alla trasmissione del Bilancio di Previsione 2024-2026 e del rendiconto di gestione 2023 nel sistema BDAP;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025-2027, che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale sub lett a), con contestuale adeguamento della dotazione organica, predisposta a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;

c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

ATTESO in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

RIBADITO che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 ammonta ad euro 399.821,77;

DATO ATTO che, a seguito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il piano occupazionale 2025-2027 prevede:

Anno 2025:

- incremento di n. 5 ore a n. 3 dipendenti con contratto di lavoro parziale inquadrati nell'area degli operatori Esperti (ex categoria B2) da 20 ore settimanali a 25 ore settimanali, e a n. 1 dipendente con contratto di lavoro parziale inquadrato nell'area degli Operatori Esperti (ex categoria B2) da 20 ore settimanali a 30 ore settimanali;
- progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL degli comparto degli Enti locali a favore di n. 1 dipendente dall'Area degli Istruttori (ex categoria C6) all'Area dell'elevata Qualificazione (ex categoria D1);

Anno 2026:

- nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto.

Anno 2027:

- - nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto.

Le eventuali assunzioni avverranno secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative; DATO ATTO che:

- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- - il piano occupazionale 2025-2027 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- VISTI i vigenti CC.CC.NN.LL. per il comparto Funzioni Locali;
- VISTO il D.P.C.M. 8 maggio 2018;
- VISTO il D.M. 17 marzo 2020;
- VISTO lo Statuto Comunale vigente;
- RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 – comma 1 - del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;
- CON VOTI unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

Con votazione palese, unanime e favorevole

DELIBERA

1. DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, con contestuale approvazione della dotazione organica, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale, sub lett a);

2. DI DARE ATTO che il piano occupazionale per il triennio 2025-2027, adottato nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, prevede per l'anno 2025:

- incremento di n. 5 ore a n. 3 dipendenti con contratto di lavoro parziale inquadrati nell'area degli operatori Esperti (ex categoria B2) da 20 ore settimanali a 25 ore settimanali, e a n. 1 dipendente con contratto di lavoro parziale inquadrato nell'area degli Operatori Esperti (ex categoria B2) da 20 ore settimanali a 30 ore settimanali;
- progressione verticale in deroga ai sensi dell'art. 13 comma 6 del CCNL degli comparto degli Enti locali a favore di n. 1 dipendente dall'Area degli Istruttori (ex categoria C6) all'Area dell'elevata Qualificazione (ex categoria D1);

Sono fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto.

Anno 2026, - nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto.

Anno 2027, - nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto.

Le eventuali assunzioni avverranno secondo le procedure di reclutamento previste dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

3. DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come evidenziato nell'attestazione Prot. n. 9669 in data 25.07.2023, allegata al presente provvedimento;

4. DI DARE ATTO che la Programmazione approvata con il presente atto potrà essere modificata in qualsiasi momento qualora si verificano esigenze organizzative tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento in relazione al periodo considerato;

5. DI CONFERMARE che non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001, e che in conseguenza di ciò, l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

6. DI DARE ATTO che sarà resa l'informazione ai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 4, comma 5 del CCNL 16.11.2022;

7. DI DISPORRE che il presente provvedimento venga pubblicato nella specifica sezione del sito comunale - "Amministrazione trasparente", ai sensi del D.Lgs. 33/2013;

8. DI DARE ATTO: - che il piano triennale dei fabbisogni di personale è assorbito dal Piano integrato di Attività e Organizzazione, secondo quanto previsto dal D.P.R. nr. 81/2022, emanato ai sensi dall'articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni, dalla L. n.113/2021;

- che la presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale confluirà, pertanto, nell'apposita sezione del Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, da approvarsi entro i termini previsti dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in coerenza con i contenuti del DUP 2025- 2027;

9. DI DEMANDARE al Responsabile del Settore Affari Generali, cui afferisce l'Ufficio Personale, tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

10. DI DARE ATTO che la presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'albo pretorio on-line, verrà trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari.

Con separata votazione favorevole unanime la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del T.U.E.L. 18/08/2000, per dar corso agli adempimenti conseguenti.

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

ANNO		ANNO	FASCIA
Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		2025	c
ANNO		2023	
ANNI		2023	
Popolazione al 31 dicembre			
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		(a)	VALORE 2.199
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		(a1)	VALORE 341.895,27€ (l)
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")			
2021			432.509,84€
2022			1.720.419,73€
2023			1.332.933,31€
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			1.541.446,21€
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		(b)	1.531.339,75€
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		(c)	82.970,15€
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)		(d)	3.449,539,60%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM		(e)	24,28%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			27,60%
			31,50%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO		ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) - o = (dl))		(f)	48.126,50€
Sommativa tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1		(f1)	399.821,77€
Incremento massimo di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024		(h)	27,60%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)		(i)	399.821,77€
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")		(l)	3.911,30€
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)		(m)	399.821,77€
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)		(m1)	532.331,61€
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)		(n)	399.821,77€
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno		(o)	399.821,77€

OK

Pareri

Il sottoscritto **Romina Pironi**, in qualità di responsabile del servizio ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 Dlgs. nr. 267 del 18.08.2000, esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità tecnica della proposta di provvedimento indicata in oggetto.

Li, 27-11-2024

Il Responsabile del servizio interessato
Romina Pironi

Il sottoscritto **Romina Pironi**, in qualità di responsabile del servizio ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 comma 1 Dlgs. nr. 267 del 18.08.2000, esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità Contabile della proposta di provvedimento indicata in oggetto.

Li, 27-11-2024

Il Responsabile del servizio finanziario
Romina Pironi

Letto, approvato e sottoscritto.

Arnara, 29-11-2024

IL Sindaco

Massimo Fiori

IL Segretario Comunale

Dott. Antonio Cacciapuoti

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.lgs. n. 82 del 07/03/2005 s.m.i. e norme collegate che
sostituisce il documento cartaceo e la firma olografa.

Delibera di DELIBERA DI GIUNTA n. 48 del 29-11-2024

Oggetto: APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025- 2027. RICOGNIZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 D.LGS. N. 165/2001.

ATTESTATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del Decreto Legislativo 18/8/2000, n. 267;

Amara, 29-11-2024

IL Segretario Comunale
Dott. Antonio Cacciapuoti

Atto firmato digitalmente, ai sensi del D.Lgs n. 82 del 07/03/2005 s.m.i. e norme collegate, che sostituisce il documento cartaceo e la firma olografa.