



COMUNE DI CASTELSARACENO
(PROVINCIA DI POTENZA)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 119 del 31.12.2024

OGGETTO:	ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DI PERSONALE MEDIANTE PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE - ART. 20 D.LGS 75/2017 APPARTENENTE ALL'AREA DEI FUNZIONARI E DELLE E.Q. - PROFILO FUNZIONALE DI ASSISTENTE SOCIALE. APPROVAZIONE VARIAZIONE N. 1 AL PIAO 2024/2026 - SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE 3.4 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE. ADEMPIMENTI CONNESSI.
----------	--

L'anno Duemilaventiquattro e questo giorno trentuno del mese di Dicembre alle ore 13:40, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di Legge.

Alla trattazione dell'argomento in oggetto in seduta pubblica risultano presenti ed assenti i Sigg.:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1	ROSANO Rocco	Sindaco	SI	
2	LABANCA Giuseppina	Vicesindaco	SI	
3	CIRIGLIANO Egidio	Assessore		SI

Assegnati n. 3 - In carica n. 3 - Presenti n. 2 - Assenti n. 1
Presiede il Dott. Ing. Rocco ROSANO in qualità di Sindaco;
Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Filomena PANZARDI.
Il Presidente constatato il numero legale degli intervenuti,

DICHIARA

Aperta l'adunanza ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, e ss.mm.ii.;
Letto lo Statuto Comunale;

PREMESSO che

- l'attuale quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente Locale, con particolare riferimento al dettato del D.Lgs. 267/2000 e D.Lgs. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze per la definizione degli assetti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 89 D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267, disciplina la potestà regolamentare degli enti locali, anche attraverso la definizione delle dotazioni organiche e della loro consistenza complessiva, riconoscendo agli stessi autonomia normativa e organizzativa nella determinazione della propria dotazione organica;
- l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e ss.mm.ii. disciplina la programmazione triennale del fabbisogno del personale, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- i recenti indirizzi legislativi propendono per il superamento della nozione di dotazione organica quale strumento di controllo centralizzato delle assunzioni secondo la concezione statica di posto in organigramma, a favore della valenza dinamica della provvista professionale quale complesso di personale di cui l'Ente dispone e delle risorse che può assumere in base alla capacità finanziaria e di bilancio di legge;
- la riformulazione dell'art. 6 D.Lgs. 165/2001 ad opera del D.Lgs. 75/2017 disciplina la dotazione organica integrata con la programmazione del personale in termini finanziari, oltre che programmatori, nei limiti delle possibilità di bilancio dell'ente e dei vincoli normativamente previsti;

RICHIAMATE le Linee di indirizzo del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, per la pianificazione dei fabbisogni di personale (D.M. 08/05/2018), che specificano che la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e per le regioni e gli enti locali sottoposti a tetti di spesa del personale l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

CONSIDERATO che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno del personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa efficienza ed economicità qualità di servizi per i cittadini;

RICORDATO che il comma 2 del succitato art. 6 del D.Lgs. 165/2001, testualmente prevede che: *"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"*;

VERIFICATO pertanto che la nuova programmazione delle assunzioni si pone come strumento flessibile funzionale agli obiettivi, che l'Ente si propone di raggiungere in relazione alla programmazione strategica e operativa, definite nelle linee programmatiche e nel DUP;

DATO ATTO che le necessità di reclutamento del personale devono essere correlate ad una reale analisi dei fabbisogni in coerenza con le funzioni istituzionali del comune;

EVIDENZIATO che

- il Comune di Castelsaraceno fa parte dell'Ambito Socio Territoriale n. 2 Lagonegrese-Pollino, quale forma associata di gestione dei servizi sociali, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 267/2000;
- le Linee Guida 2018 (confermate negli anni successivi) per l'utilizzo del Fondo Povertà, di cui alla Legge 205/2017 (legge di bilancio 2018) stabiliscono che la quota del Fondo di competenza di ciascun Ambito deve essere in primis impiegata per garantire sul territorio la presenza di almeno 1 Assistente Sociale ogni 5 mila abitanti;
- ai sensi dell'art. 1, commi 797 e ss., della L. 178/2020 è necessario potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, costituiti in forma singola o associata, nella prospettiva del raggiungimento graduale di un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e la popolazione residente pari a 1 a 5.000 in ogni ambito territoriale;
- ai sensi del comma 801 dell'art. 1 della legge 178/2020: "Per le finalità di cui al comma 797 e al comma 792, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126";
- il raggiungimento del predetto rapporto consente, tra l'altro, all'Ambito di accedere alle risorse di cui alla stessa L. 178/2020 pari ad € 40.000 annui per ogni Assistente Sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero

dai comuni che ne fanno parte in termini di equivalente a tempo pieno in numero eccedente il rapporto di 1:6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; nonché € 20.000 annui per ogni Assistente Sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai comuni che ne fanno parte in termini di equivalente a tempo pieno in numero eccedente il rapporto di 1:5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1:4.000;

- la circolare prot. 2470 del 27.03.2020 del Ministero del Lavoro e Politiche sociali testualmente evidenzia che: "Invero, nell'attuale situazione di emergenza è fondamentale che il Sistema dei Servizi Sociali continui a garantire, ed anzi rafforzi, i servizi che possono contribuire alla migliore applicazione delle direttive del Governo e a mantenere la massima coesione sociale di fronte alla sfida dell'emergenza. È un ruolo che il Sistema dei Servizi Sociali deve svolgere nei confronti di ogni membro della collettività, con particolari attenzioni verso coloro che si trovano, o si vengono a trovare a causa dell'emergenza, in condizione di fragilità, anche in relazione alla necessità di garanzia dei Livelli essenziali delle prestazioni sociali di cui all'articolo 22 della legge n. 328/2000";

CONSIDERATO che si rende necessario rafforzare il servizio sociale professionale per l'intero ambito territoriale in vista del graduale raggiungimento dei LEPS sopra individuati e che la relativa spesa, nella misura etero - finanziata, non rileva ai fini del calcolo dei valori soglia di cui al D.M. 17/03/2020;

PRESO ATTO che la Conferenza dei Sindaci dell'Ambito, nella seduta del 25 settembre 2024, al fine di garantire il rafforzamento del servizio sociale professionale e il graduale raggiungimento dei LEPS nell'ambito, ha deliberato unanimemente di avviare le procedure di stabilizzazione delle figure professionali degli assistenti sociali in servizio presso l'Ufficio di Piano;

DATO ATTO che:

- al fine di procedere alla stabilizzazione è necessario che i Comuni interessati, formalizzino la relativa previsione del personale nella sezione del PIAO anche con deliberazione di variazione allo stesso, laddove intendano avviare le procedure di che trattasi, già nel corso dell'anno 2024;
- a copertura della relativa spesa concernente gli assistenti sociali è previsto l'utilizzo di una quota del "Fondo Povertà" e di risorse del "Piano Operativo Nazionale (PON) Inclusione" trasferite dall'Ufficio di Piano, nonché da una parte delle risorse del Fondo di Solidarietà Comunale finalizzate al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali, svolti in forma singola o associata ("Fondo Speciale di Equità livello dei Servizi" dal 2025 istituito dai commi 498 e seguenti della legge 213/2023), il cui uso potrà consentire l'introito per l'Ambito e quindi anche per il Comune di Castelsaraceno di ulteriori somme laddove fosse raggiunto l'obiettivo di assunzione degli assistenti sociali per il raggiungimento del requisito dei sopraindicati Leps – livelli essenziali delle prestazioni sociali;
- a seguito della Conferenza dei Sindaci del 2 febbraio 2024 è stata effettuata una ricognizione del fabbisogno di personale di Ambito;
- il Comune di Castelsaraceno, con nota Prot. n. 4652 del 03/10/2024 ha dato disponibilità alla stabilizzazione di un'Assistente Sociale con contratto a tempo indeterminato e parziale per un totale di 18 ore settimanali;
- per l'assunzione degli assistenti sociali, finanziate a valere sulle risorse ministeriali, si applica la disciplina prevista dall'art. 57, comma 3-septies, del DL n. 104/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate, e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori soglia individuati dal DM 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni;

RITENUTO, pertanto, confermare la volontà di dare corso alla stabilizzazione di un'Assistente Sociale a tempo indeterminato ma con rapporto di lavoro a tempo pieno per un totale di 36 ore settimanali, stante l'impegno lavorativo che richiedono i progetti in corso dell'Ente;

RICHIAMATO l'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, ai sensi del quale *"Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

- a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;*
- b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni."*

RICHIAMATO, inoltre, l'articolo 22/ter Decreto-Legge 30 dicembre 2023, n. 215 convertito con modificazioni dalla L. 23 febbraio 2024, n. 18, che ha previsto *"al fine di garantire la continuità nella presa in carico dei beneficiari delle*

misure attuate dal servizio sociale professionale comunale e di attuare le finalità di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, per il personale con profilo di Assistente Sociale il termine per l'assunzione, di cui all'alinea del comma 1 dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e il termine per la maturazione dei requisiti di servizio, di cui alla lettera c) del medesimo comma, sono differiti al 31 dicembre 2024”.

VISTO quanto da ultimo precisato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio per l'organizzazione ed il lavoro pubblico in merito ad una richiesta di parere sulla corretta interpretazione delle facoltà di stabilizzazione consentite dall'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 22 aprile 2023, 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, ha precisato con il Parere DFP-0015900-a-29-A-29/02/2024 che:“(…) *si ritiene che la gestione dei servizi sociali svolta tramite lo strumento dell’Ambito territoriale soddisfi, di fatto, il requisito dell’esercizio associato di funzioni richiesto dalla norma in esame per procedere alla stabilizzazione da parte di ognuno degli Enti che partecipano alla gestione associata; ciò indipendentemente dal monte ore effettivamente lavorate nell’uno o nell’altro Comune, fermo restando il possesso degli ulteriori requisiti di cui al citato articolo 20 e pur sempre nel rispetto della dotazione organica e del piano dei fabbisogni del personale del singolo Ente che procede all’assunzione, nonché dei vincoli di finanza pubblica*”;

RITENUTO di procedere alla luce delle risorse disponibili alla stabilizzazione a tempo indeterminato e pieno per 36 ore settimanali nell’anno 2025 mediante debita procedura da avviare nell’anno in corso e comunque entro il 31/12/2024, ai sensi l'articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, di n. 1 Assistente Sociale da inquadrare presso il Comune di Castelsaraceno nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali 2019-2021 sottoscritto il 16.11.2022;

RICORDATO che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 07 in data 08.04.2024, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 in data 15.04.2024, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 in data 27.05.2024, esecutiva, è stato approvato il rendiconto della gestione relativo all’esercizio 2023;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 22.04.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il PEG 2024;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 10 del 29.01.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 del Comune di Castelsaraceno comprensivo delle seguenti Sezioni:

SEZIONE 1. SCHEDA ANAGRAFICA DELL’AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2. VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE:

Sottosezione di programmazione 2.2 Performance

Sottosezione di programmazione 2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO:

Sottosezione di programmazione 3.1 Struttura organizzativa

Sottosezione di programmazione 3.2 Organizzazione del lavoro agile

Sottosezione di programmazione 3.3 Piano azioni positive;

Sottosezione di programmazione 3.5 Formazione del personale

SEZIONE 4. MONITORAGGIO

unendovi la Relazione annuale RPCT anno 2023;

RICORDATO che con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 08.07.2024, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata l’Integrazione n. 1 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 del Comune di Castelsaraceno comprensiva della Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano - Sottosezione di programmazione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, con la previsione in particolare del seguente Piano delle assunzioni per l’anno 2024:

RIVELATO che, con la Determinazione del Responsabile dell’Area Finanziaria ad interim n. 11 reg. gen. 188 del 25.06.2024, esecutiva ai sensi di legge, si è proceduto alla quantificazione del limite di spesa assunzionale a tempo indeterminato per l’anno 2024, elaborato in conformità al Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ministro della Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze e con il Ministro dell’Interno in data 17.03.2020, rilevato nell’importo di € 144.386,02, con un incremento massimo di € 163.634,98 per i primi 5 anni 2020/2024);

CONSIDERATO che è intendimento del Comune di Castelsaraceno realizzare n. 1 assunzione a tempo indeterminato e pieno di nuovo personale non previsto nell'attuale assetto organizzativo, attraverso l'attivazione di debita procedura di stabilizzazione, che interesserà più comuni appartenenti all'Ambito Socio Territoriale n. 2 Lagonegrese-Pollino, da utilizzare nel profilo funzionale di Assistente Sociale;

RITENUTO in ragione di tanto dover procedere alla rimodulazione della dotazione organica incrementando di 1 unità il personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area funzionari e dell'E.Q. prevista dal CCNL 2019/2021 – Comparto Funzioni Locali, profilo funzionale Assistente Sociale, a mezzo approvazione della Variazione n. 1 al PIAO 2024/2026 - Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di Programmazione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale;

PRECISATO che la predetta assunzione è interamente etero-finanziata, essendo la relativa spesa interamente posta a carico di una quota del "Fondo Povertà", di una parte delle risorse del "Piano Operativo Nazionale (PON) Inclusione" trasferite dall'Ufficio di Piano, di una parte delle risorse del Fondo di Solidarietà Comunale finalizzate al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali, svolti in forma singola o associata ("Fondo Speciale di Equità livello dei Servizi" dal 2025 istituito dai commi 498 e seguenti della legge 213/2023) e di una parte del Fondo Nazionale per le politiche e i servizi dell'asilo (rete SAI);

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 104/2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126: *"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, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento."*;

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.”;

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che 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. 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, comma 5, D.Lgs. n. 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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;
- il Regolamento prevede che il Piano contenga la scheda anagrafica dell'amministrazione e sia suddiviso nelle seguenti sezioni: Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione; Sezione Organizzazione e Capitale umano e Sezione Monitoraggio;
- 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;

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, pertanto, che per i superiori motivi esposti, si rende necessario procedere alla rimodulazione della dotazione organica implementando di 1 unità il personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area funzionari e dell'E.Q. prevista dal CCNL 2019/2021 – Comparto Funzioni Locali, profilo funzionale di Assistente Sociale, con riserva di procedere, in sede di approvazione del PIAO 2025/2027, al conseguenziale adeguamento della sezione relativa al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2025/2027;

DATO ATTO che in maniera simmetrica si procede in questa sede ad aggiornare nei termini esplicitati la sezione del PIAO 2024/2026 dedicata alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con specifico riferimento ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato e pieno da instaurarsi a seguito dell'espletamento delle procedure di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs 75/2021, dando atto che tale programmazione troverà apposita collocazione, in maniera coerente, anche nella sezione 3.4 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 e nel redigendo bilancio di previsione finanziaria per il triennio 2025/2027 nei termini dappresso indicati:

INTEGRAZIONE PIANO DELLE ASSUNZIONI						
n.	Area	Profilo	Spesa anno 2024	Spesa anno 2025	Spesa anno 2026	Modalità di copertura
1	Funzionari e dell'E.Q.	Assistente Sociale a tempo indeterminato e a tempo pieno per 36 ore settimanali	€ 0,00	€ 33.853,07	€ 33.853,07	Piano sociale di Zona € 2.035,50 Fondo Povertà € 5.928,00 FSELS € 7.495,23 Fondo SAI € 18.394,34 Totale disponibile € 33.853,07

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, comma 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.";

DATO ATTO che questo Ente, ai sensi del predetto art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 così come modificato dall'art. 16 della L. n.183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell'art.6, comma 1, e dell'art. 3 del D.Lgs.n.165/2001, dalla quale per l'anno 2025 non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 93 del 11.11.2024, esecutiva ai sensi di legge;

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;

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

VISTA la circolare 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;

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;

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;

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;

VERIFICATO che la stabilizzazione delle figure professionali degli assistenti sociali è funzionale al raggiungimento degli obiettivi di LEPS e che la relativa spesa, nella misura etero - finanziata, non rileva ai fini del calcolo dei valori soglia di cui al D.M. 17/03/2020;

DATO ATTO inoltre che:

- il Comune di Castelsaraceno fa parte dell'Ambito Socio Territoriale n. 2 Lagonegrese-Pollino, quale forma associata di gestione dei servizi sociali, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 267/2000, all'interno del quale è in corso di definizione una procedura di stabilizzazione del personale con particolare riferimento alla figura di assistenti sociali;
- a copertura della relativa spesa concernenti gli assistenti sociali è previsto l'utilizzo quota del "Fondo Povertà" e di risorse del "Piano Operativo Nazionale (PON) Inclusione" trasferite dall'Ufficio di Piano, nonché da una parte delle risorse del Fondo di Solidarietà Comunale finalizzate al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali, svolti in forma singola o associata (Fondo Speciale di Equità livello dei Servizi" dal 2025 istituito dai commi 498 e seguenti della legge di bilancio 2024 - L.213/2023) il cui uso, di quest'ultimo, consentirebbe l'introito per il Comune di Castelsaraceno di ulteriori somme laddove fosse raggiunto l'obiettivo di assunzione degli assistenti sociali per il raggiungimento del requisito dei Leps – livelli essenziali delle prestazioni sociali;
- il Comune di Castelsaraceno ha in corso progetti finanziati con Fondo SAI;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 95 del 11/11/2024 è stato approvato di destinare per l'anno 2025 la somma prevista nell'importo di € 6.821.75 al miglioramento ed incremento dei servizi di segretariato sociale, a valere dell'incremento del Fondo di Solidarietà Comunale (FSC);

RITENUTO, pertanto, dare corso alla stabilizzazione di un Assistente Sociale a 36 ore settimanali approvando in uno la Variazione n. 1 al PIAO 2024/2026 - Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di Programmazione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, che qui si conferma;

PRECISATO, quindi, che la procedura di stabilizzazione sarà attivata dal Comune di Castelsaraceno, aderente all'Ambito Socio Territoriale n. 2 Lagonegrese-Pollino;

PRECISATO che all'assunzione innanzi programmata si darà corso previo esperimento della mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001, da effettuarsi a carico dei rispettivi Enti;

RICHIAMATA la disciplina vincolistica a cui soggiacciono gli enti locali in materia di assunzioni di personale;

EVIDENZIATO che, prima di procedere all'assunzione di personale, saranno assicurate e rispettate le previsioni di seguito specificate:

- il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (2023) in materia di pareggio di bilancio ex art.1, comma 1-quinquies D.L. 113/2016 nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art.27, c.2 lett.c) del D.L. n.66/2014);
- il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2024, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.13 della legge n.196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2 lett. C) del D.L. n.66/2014);

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

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

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

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

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

DATO ATTO che allo scopo di assicurare il coinvolgimento degli stakeholders interni ed esterni, delle OO.SS. di categoria ai fini della completa elaborazione del PIAO e della presente integrazione è stata attuata la procedura seguente:

- percorso partecipativo, attivando le forme di informazione preventiva con nota prot. n. 4700 del 12.12.2024, dando atto che nulla è pervenuto dalle OO.SS. di categoria e dalle RSU nei termini assegnati;
- percorso consultivo, conseguendo nello specifico il del Revisore dei Conti con verbale n. 22 del 31/12/2024, al prot. n. 6399 del 31.12.2024;

con votazione unanime espressa nei modi e nelle forme di Legge

DELIBERA

- 1) **di prendere atto** di quanto enunciato nella premessa che qui si intende di seguito integralmente riportato;
- 2) **di dare atto** che, al fine di garantire il rafforzamento del servizio sociale professionale e il graduale raggiungimento dei LEPS nell'ambito, la Conferenza dei Sindaci dell'Ambito Socio Territoriale n. 2 Lagonegrese-Pollino nella seduta del 25 settembre 2024 ha deliberato unanimemente di avviare le procedure di stabilizzazione delle figure professionali degli assistenti sociali in servizio presso l'Ufficio di Piano;
- 3) **di chiarire** che la stabilizzazione delle figure professionali degli assistenti sociali è funzionale al raggiungimento degli obiettivi di LEPS e che la relativa spesa, nella misura etero - finanziata, non rileva ai fini del calcolo dei valori soglia di cui al D. M. 17/03/2020;
- 4) **di dare atto** che il Comune di Castelsaraceno fa parte dell'Ambito Socio Territoriale n. 2 Lagonegrese-Pollino quale forma associata di gestione dei servizi sociali, all'interno del quale è in corso di definizione una procedura di stabilizzazione del personale, con particolare riferimento alla figura di assistenti sociali e che a copertura della relativa spesa è previsto l'utilizzo del Fondo di Povertà, delle risorse del Piano Sociale di Zona e del Fondo Solidarietà Comunale (dal 2025 Fondo Speciale di Equità livello dei Servizi), il cui uso, consentirebbe l'introito per i Comuni di ulteriori somme laddove fosse raggiunto l'obiettivo di assunzione degli assistenti sociali per il raggiungimento del requisito dei Leps – livelli essenziali delle prestazioni sociali;
- 5) **di rivelare** che il Comune di Castelsaraceno, con nota Prot. n. 4652 del 03/10/2024 ha dato disponibilità alla stabilizzazione di un'Assistente Sociale a part time 18 ore/settimanali;
- 6) **di approvare** la Variazione n. 1 al PIAO 2024/2026 - Sezione 3 Organizzazione e Capitale Umano – Sottosezione di Programmazione 3.4 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, a mezzo rimodulazione della dotazione organica del Comune di Castelsaraceno, implementando di 1 unità il personale a tempo indeterminato e pieno – 36 ore settimanali - di qualifica non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area funzionari e dell'E.Q. prevista dal CCNL 2019/2021 – Comparto Funzioni Locali, profilo funzionale Assistente Sociale;
- 7) **di approvare** per effetto del precedente punto ed in uno il Piano delle assunzioni come segue:

INTEGRAZIONE PIANO DELLE ASSUNZIONI						
n.	Area	Profilo	Spesa anno 2024	Spesa anno 2025	Spesa anno 2026	Modalità di copertura
1	Funzionari e dell'E.Q.	Assistente Sociale a tempo indeterminato e a tempo pieno per 36 ore settimanali	€ 0,00	€ 33.853,07	€ 33.853,07	Piano sociale di Zona € 2.035,50 Fondo Povertà € 5.928,00 FSELS € 7.495,23 Fondo SAI € 18.394,34 Totale disponibile € 33.853,07

- 8) **di confermare** che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 9) **di dare atto**, altresì, che prima di procedere all'assunzione di personale, saranno assicurate e rispettate le previsioni di seguito specificate:
- il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (2023) in materia di pareggio di bilancio ex art.1, comma 1-quinquies D.L. 113/2016 nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art.27, c. 2 lett. c) del D.L. n.66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2024, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art.13 della legge n.196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2 lett. C) del D.L. n.66/2014);
 - l'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente dell'anno 2024 è pari al 22,00%;
 - il rispetto del saldo di bilancio con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal rendiconto dell'esercizio finanziario precedente.
- 10) **di dare atto** che la presente deliberazione costituisce Variazione al PIAO 2024-2026 approvato con deliberazione di G.C. n. 10 del 29.01.2024, come integrata con separata deliberazione di G.C. n. 63 del 08.07.2024;
- 11) **di confermare** per le restanti parti quanto già stabilito nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026;
- 12) **di demandare** al Responsabile dell'Area Amministrativa l'assunzione degli atti consequenziali al presente deliberato, ivi compresa l'indizione e l'espletamento della procedura di stabilizzazione, individuandolo RUP;
- 13) **di dare mandato** al Responsabile dell'Area Amministrativa di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione Organica", ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 14) **di dare mandato** al Responsabile dell'Area Amministrativa di provvedere alla pubblicazione della Variazione n. 1 al Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, come approvato dalla presente deliberazione, nel Portale PIAO al link <https://piao.dfp.gov.it/> del Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 15) **di dare atto** che il presente provvedimento contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio viene comunicato in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125 del D. Lgs. n. 267/2000;
- 16) **di dichiarare** la presente Deliberazione, immediatamente eseguibile, con voti unanimi favorevoli resi nelle forme di legge, ai sensi del 4° comma, dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, stante l'urgenza della sua attuazione.

Visto: sulla proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, per quanto concerne la regolarità tecnica e amministrativa e contabile si dichiara di aver espresso parere come riportato nel testo deliberativo.

Il responsabile del servizio interessato

F.to Dott. Ing. Rocco ROSANO

Il responsabile del servizio finanziario f.f.

F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Letto, approvato e sottoscritto come segue:

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Il Presidente

F.to Dott. Ing. Rocco ROSANO

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio Comunale dalla data odierna e vi rimarrà per 15 (quindici) giorni continui e consecutivi.

Dalla residenza Municipale, li 31 DIC. 2024

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione, contestualmente all'affissione viene data comunicazione della presente deliberazione ai capigruppo consiliari come previsto dall'art. 125, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Dalla residenza Municipale, li 31 DIC. 2024

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 31 DIC. 2024 perché dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, e ss.mm.ii..

Dalla residenza Municipale, li 31 DIC. 2024

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Filomena PANZARDI

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ per il decorso termine di 10 giorni dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, comma 3, del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Dalla residenza Municipale, li

Il Segretario Comunale

F.to Dott. _____

Visti gli atti di ufficio, si attesta che la presente deliberazione è copia conforme all'originale.

Dalla residenza Municipale, li 31 DIC. 2024

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Filomena PANZARDI

