

COMUNE DI PIANELLO DEL LARIO

Provincia di Como

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 29 del 18/09/2023

OGGETTO: MODIFICA PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025

Il sottoscritto Fabio Riccardo Cosmai, revisore nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 36 del 13/10/2021;

considerato che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e smi, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"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"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

- Il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 "riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";

- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzativo-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

Visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "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 predetto

valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 12/04/2023 è stato adottato il piano Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2023/2025;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 26/07/2023 avente ad oggetto “Approvazione Piano integrato di attività e organizzazione semplificato per il triennio 2023/2025. Modifica del piano” unitamente agli allegati che prevede:

- l’introduzione dell’Area Polizia Locale (Istruttore) in luogo delle “Categoria” (C), come previsto dal nuovo sistema di classificazione, in vigore dal 1.4.2023, di cui all’articolo 12 del CCNL 16.11.2022;
- la modifica dell’ufficio presso cui inserire il profilo di 1 istruttore amministrativo a tempo indeterminato part time 18 ore, nello specifico Agente di Polizia Locale;
- la trasformazione in tempo pieno – 36 ore settimanali – della figura professionale di Istruttore Amministrativo area demografica/tributi a partire dal 1^ novembre 2023;

considerato che tali modifiche comportano nuove e maggiori spese di personale e che il loro aumento, per gli anni 2024 e successivi, va in deroga ai limiti di spesa disposti dall’art. 1 comma 557-quater della Legge 296/2006, ai sensi dell’art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, che dispone che “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”;

rilevato che il limite di cui all’art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall’art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

- presso atto che l'Ente:**
- ha rideterminato la dotazione organica del personale¹ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
 - per gli anni 2024 e successivi va in deroga al limite di cui all'art. 1, comma 557 -quater della L. 296/2006 (DM 17/03/2020);
 - rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 in considerazione del fatto che non prevede una spesa per lavoro flessibile
 - risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- rilevato che:**
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

SPESA PERSONALE COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006 - TABELLA 1	MEDIA TRIENNIO 2011/2013	SPESA ANNO X	SPESA ANNO X-1	SPESA ANNO X+2
COMPONENTI DA CONSIDERARE				
Ritribuzioni personale	240.881,37 €	256.444,11 €	273.512,65 €	273.512,65 €
Fondo accessorio del personale dirigente				
Fondo accessorio del personale dipendente				
Fondo destinato al pagamento delle straordinarie retribuzioni di posizioni di vertice e posizioni di rilievo				
Traffimento accessorio del personale (retribuzione di posizione e risultato)				
Spese (quota effettiva a carico dell'Ente) sostenute per retribuire il personale in convenzione				
Spese sostenute per personale in comando da altri Enti				
Spese sostenute per il personale assunto ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, del D. Lgs. 267/2000 (TUEL)				
Spese sostenute per contratti di formazione e lavoro				
Spese sostenute per integrazione oraria dei lavoratori socialmente utili (LSU-LPU)				
Spese sostenute per lavoratori somministrati (lavoro interinale)				
Spese sostenute per lavoro a tempo determinato				
Spese sostenute per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.				
Spese per missioni				
Spese per formazione del personale				
Spese per buoni pasto				
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale				
Spese per assegni familiari				
Spese per equo indennizzo				
Spese per rilevazioni censuarie e statistiche				
Altre spese non contabilizzate nelle voci precedenti (FONDO PERSECO)				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente	15.350,01 €	17.005,54 €	18.162,90 €	18.162,90 €
TOTALE SPESA LORDA	259.957,75 €	278.149,65 €	296.375,55 €	296.375,55 €
COMPONENTI ESCLUSE				
Spese sostenute per le assunzioni in QUOTA D'OBBLIGO delle categorie protette (L. 68/1999)	3126	15825,24	16448,91	16448,91
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali - retribuzioni fisse				
Oneri derivanti da rinnovi contrattuali - retribuzioni accessorie				
Spese per personale trasferito, per l'esercizio di funzioni delegate, da parte dello Stato o della Regione				
Rimborsi da altre Amministrazioni per dell'Ente comandato				
Spese di personale coperto da rimborsi di privati				
Spese di personale coperto da finanziamenti comunitari				
Spese per straordinario elettorale rimborsato da altre Amministrazioni	5319	7000	7000	7000
Spese rimborsate da altre Amministrazioni per attività censuarie e statistiche				
Spese per assunzioni a tempo determinato rimborsate da provvinti venivano da sanzioni ai				
Diritti di rogito erogati al Segretario comunale	2051	3000	3000	3000
Spese per la formazione del personale				
Spese (solo oneri a carico dell'Ente) per adesione al Fondo Perseo				
Spese per incentivi al personale: ICI				
Spese per incentivi al personale: IMU - TARI				
Spese per incentivi al personale: Avvocatura				
Spese per incentivi al personale: Progettazione				
Spese per incentivi al personale: Funzioni tecniche				
Spese per incentivi al personale: Condono				
Contributi assistenziali e previdenziali (compreso INAIL) obbligatori a carico dell'ente relative	2587,2168	6602,174032	6768,569188	6768,569188
MAP relativo alle voci precedenti	1047,795	2365,1454	2418,15735	2418,15735
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	15962,0118	36792,55943	37635,63654	37635,63654
TOTALE SPESA NETTA - SOGGETTA COMMA 557 ART. 1 L. 296/2006	243995,7382	241357,0906	258739,9135	258739,9135

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 11.651,45 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Pianello del Lario si colloca nella fascia demografica lett. b) (popolazione da 1.000 a 1.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1.069;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2020 – 2021 – 2022) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2022) si attesta al 24,81%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 28,60%;
- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Pianello del Lario ha quindi la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2023 e successivi anni 2024, 2025 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato negli schemi sottostanti:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)									
1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, tabelle 1 e 3									
COMUNE DI		PIANELLO DEL LARIO	1069	B	28,60%	32,60%			
POPOLAZIONE									
FASCIA									
VALORE SOGLIA PIU' BASSO									
VALORE SOGLIA PIU' ALTO									
							Tabella 1 (Valore soglia più basso)		
Fascia							Popolazione		
a	0-999	29,50%	33,50%					soglia più alto)	
b	1000-1999	28,60%	32,60%						
c	2000-2999	27,60%	31,60%						
d	3000-4999	27,20%	31,20%						
e	5000-9999	26,90%	30,90%						
f	10000-59999	27,00%	31,00%						
g	60000-249999	27,60%	31,60%						
h	250000-14999999	28,80%	32,80%						
i	1500000>	25,30%	29,30%						
2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2									
							DEFINIZIONI		
SPESA DI PERSONALE							IMPORTI		
RENDICONTO ANNO 2022							254.687,66		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020							1.149.515,58		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021							1.092.189,74		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022							971.028,33		
FCDE PREVISIONE							44.431,60		
ASSESTATA ANNO 2022							24.8117601		
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI							24,8117601		
3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3									
(esempio di calcolo partendo dai dati consuntivo 2022)									
Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso									
							RIFERIMENTO		
							IMPORTI		
							D.P.C.M.		
SPESA MASSIMA DI PERSONALE							254.687,66		
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022							293.573,17		
INCREMENTO MASSIMO							38.885,51		
Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:									
Fascia		Popolazione		Anno 2020		Anno 2021		Anno 2022	
a	0-999	23,00%	29,00%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%	5,00%

Anno 2023:		
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	246.768,78	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2023	34,00%	
INCREMENTO ANNUO 2023 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	83.901,39	
Controllo limite (*):		
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (spesa personale in servizio al 31.12.2022 + spesa vigile 18 ore settimanali (2 mesi nel 2023) + trasf. Tempo full categoria C1 (2 mesi nel 2023)	261.144,11	
INCREMENTO ANNUO (2023-2018)	14.375,33	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	293.573,17	
DIFFERENZA	- 32.429,06	DEVE ESSERE < O = A 0
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1		
Anno 2024:		
CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	246.768,78	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	35,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	86.369,07	
Controllo limite (*):		
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (compresa nuova assunzione vigile 18 ore settimanali (12 mesi nel 2024) + trasf. Tempo full categoria C1 (12 mesi nel 2024)	278.212,65	
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	31.443,87	DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	293.573,17	
DIFFERENZA	- 15.360,52	DEVE ESSERE < O = A 0
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1		
Anno 2025:		
Controllo limite (*):		
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2025, compreso incremento trattamento economico accessorio)	278.212,65	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	293.573,17	
DIFFERENZA	- 15.360,52	DEVE ESSERE < O = A 0
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale, non può superare l'incremento annuo consentito e la spesa massima art. 4, comma 1		

Ribadito altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ..."*;

considerato che, nel contratto Enti Locali 2023 (CCNL del 16 novembre 2022) continua a trovare applicazione la previsione di cui all'art. 53 del contratto Enti Locali del 21 maggio 2018, in base alla quale il numero dei rapporti di lavoro part time non possano essere superiori al 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, Il successivo art. 54

disciplina l'orario di lavoro del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, le cui prestazioni non possono essere inferiori al 30% di quelle a tempo pieno;

In caso di assunzione di personale a tempo parziale, il datore di lavoro è poi tenuto a darne tempestiva informazione al personale dipendente con rapporto a tempo pieno (anche mediante comunicazione scritta in luogo accessibile a tutti nei locali dell'Ente) e a prendere in considerazione le domande di trasformazione a tempo parziale dei dipendenti a tempo pieno. Questa specifica previsione è contenuta nell'art. 8, comma 8, del D.Lgs. n. 81/2015.

richiamati gli Orientamenti applicativi ARAN per cui:

- in base all'art. 4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, la possibilità di costituire rapporti di lavoro a tempo parziale è contenuta nel limite massimo quantitativo del 25% della dotazione organica complessiva del personale a tempo pieno di ciascuna categoria;

- la suddetta percentuale del 25%, come limite massimo, è unica e vincola l'ente con riferimento ad entrambe le possibili modalità di costituzione del rapporto di lavoro a tempo parziale e cioè sia nel caso di specifiche assunzioni con tale particolare tipologia di rapporto di lavoro, sia in quello della trasformazione (su richiesta del personale) a tempo parziale di precedenti rapporti di lavoro a tempo pieno;

vista la tabella riassuntiva della dotazione organica che l'ente intende approvare:

Dipendente (cognome e nome)	VECCIO INQUADRAMENTO FINO AL 31/03/2023		NUOVO INQUADRAMENTO DAL 1/04/2023	
	Categoria e PEO CCNL 31/03/1999 e s.m.l.	Profilo professionale	Area CCNL 16/11/2022	Profilo professionale
Luchetti Sergio	D1	D5	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo- contabile
Bellati Milena	D1	D3	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Funzionario amministrativo- contabile
Fontana Simona	C1	C3	Area degli istruttori	Istruttore tecnico
Bertera Elena	C1 (trasformazione da part time a full time dal 1 ^o novembre 2023)	C1	Area degli istruttori	Istruttore amministrativo/contabile
.....	C – part time		Area degli istruttori	Agente di Polizia Locale
Montini Nicolas	B1	B1	Area operatori esperti	Operatore tecnico esperto
Caccia Omar	A1	A3	Area degli Operatori	Operatore di supporto

considerato che:

- nel caso specifico, la modifica della dotazione organica della categoria C dell'ente prevede l'aggiunta di un nuovo posto, per cui in totale n. 3 posti di cui:

- ✓ 1 a tempo pieno – COPERTO
- ✓ 1 a tempo pieno – COPERTO (trasformazione da part time a full time dal 01/11/2023)
- ✓ 1 a tempo parziale - VACANTE

- in base al citato art.4, comma 2, del CCNL del 14.9.2000, applicando la riportata percentuale del 25%, nell'ambito della categoria C, è possibile la costituzione di un solo rapporto di lavoro a tempo parziale (25% di 3, con arrotondamento per eccesso all'unità);

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

richiamata l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n. 26 del 25/07/2023;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- per gli anni 2024 – 2025 va in deroga al limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006 ai sensi del DM 17/03/2020;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- le disposizioni dell'art. 53 del contratto Enti Locali del 21 maggio 2018, ossia che il numero dei rapporti di lavoro part time non possano essere superiori al 25% della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno.;

esprime

parere **favorevole** alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 28 del 26/07/2023, avente ad oggetto *"MODIFICA PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2025"*.

Data 18/09/2023

L'Organo di Revisione

Fabio Riccardo Cosmai



