



AREA PROPONENTE
AFFARI LEGALI E RAPPORTI ISTITUZIONALI

Delibera di Giunta

Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025.

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 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;

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;

Vista la determinazione n. 357 in data 28.02.2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2023**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 772.406,04 (A);
- questo ente non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante da l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018, pari a € 772.406,04 (A);



Rilevato che per l'anno **2023** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € **4.450.530,03**;

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.”

Considerato che la spesa sostenuta, quale valore di riferimento dei contratti flessibili nel 2009, risulta pari ad € **157.840,00**, che rappresenta il limite per le nuove assunzioni flessibili ed è dato dal seguente prospetto:



| riferimento normativo | tipologia forme flessibili | Spesa 2009 | Totali |
|--|--|---------------------------------------|---------------------|
| | | Competenze fisse e accessorie | |
| art. 9, c. 28 - 1° periodo: | assunzioni a tempo determinato | € 96.054,00 | |
| | convenzioni | € 0,00 | |
| | Co.co.co. | € 52.736,00 | |
| Totale del 1° periodo | | € 148.790,00 | € 148.790,00 |
| art. 9, c. 28 - 2° periodo | | | |
| | contratti di formazione lavoro | € 0,00 | |
| | altri rapporti formativi | € 1.300,00 (cantiere scuola e lavoro) | |
| | somministrazione lavoro | € 7.750,00 | |
| | lavoro accessorio art. 70, c. 1, lett.d) D. Lgs. n. 276/2003 | € 0,00 | |
| Totale del 2° periodo | | € 9.050,00 | € 9.050,00 |
| Totale generale (al netto di oneri riflessi e IRAP) | | | € 157.840,00 |

- che, il suddetto calcolo di spesa dell'anno 2009 è stato effettuato in termini cumulativi, comprendendo, cioè, tutte le tipologie di lavoro flessibile richiamate dall'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, senza distinzione di settori di riferimento (rif. nota Dipartimento Funzione Pubblica n. 21202 del 28.05.2012 indirizzata all'ANCI);

Dato Atto che il piano triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato e all'assegnazione temporanea prevista di dipendenti di altre amministrazioni, ovvero stipulazione di



apposite convenzioni per servizi associati ex artt. 14 CCNL 22.01.2004 ed art.30 del D.Lgs. n. 267/2000;

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”*;

Dato, infine, atto che gli incarichi di cui all'art. 110 comma 1 del d.lgs. 267/2000 sono esclusi, come confermato dalla numerosa giurisprudenza in materia e ai sensi dell'art. 16 comma 1 quater del d.l. n.113/2016, dal limite del lavoro flessibile previsto dall'art. 9 comma 28 del d.l. 78/2010.

Dato atto, in rapporto ai contratti a tempo determinato ed ex art. 110 c. 1 TUEL, del rispetto della percentuale prevista dall'Art. 110 comma 1, pari al 30% dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica;

Dato atto altresì del rispetto di quanto previsto dall'art. 23 del D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;



- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 95 in data 27.05.2022, come successivamente modificata con deliberazione n. 192 del 09.08.2022, esecutive ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024";

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 - 2024 predisposta dal responsabile dell'Area Affari Legali e Rapporti Istituzionali sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

1. 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;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 13 del 26/01/2023 e atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni*".

Considerato 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, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 403 in data 07/03/2022 sopra citata;

| | |
|-------------------------------------|-----------------------|
| Spesa potenziale massima (A) | € 4.450.530,03 |
|-------------------------------------|-----------------------|

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 – Piano assunzionale anno 2023, l'ente deve programmare una spesa complessiva come determinata nell'allegato E, pari a **€ 3.901.888,00 (B)**;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 – piano assunzionale anno 2023 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

Richiamati:



- 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;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Visto, pertanto, il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori con apposito verbale che si allega alla presente deliberazione e ne forma parte integrante e sostanziale;

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023 – 2025 (anno 2023) prevede complessivamente n. 8 posti a tempo indeterminato e pieno, n. 1 posto ex art. 110 c.1 TUEL, da ricoprire secondo le procedure previste ed ammesse dalla normativa vigente, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001, n. 3 trasformazione da tempo parziale e tempo pieno e un aumento percentuale rapporto di lavoro a Tempo Parziale da 66,66€% a 83,33% secondo il seguente schema:

| PROFILO E CATEGORIA | AREA | IMPORTI ANNUI |
|--|---|-------------------|
| N. 1 FUNZIONARIO TECNICO - AREA FUNZIONARI (EX CAT. D1) | Lavori Pubblici e Manutenzioni | 32.759,25 |
| N. 1 ASSISTENTE SOCIALE - AREA FUNZIONARI (EX CAT. D1) | Politiche Sociali Comunali e Partecipazione | 32.759,25 |
| N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C1) | Amministrativa ed Affari Generali | 30.335,40 |
| N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C1) | Economico Finanziaria e Risorse Tributarie | 30.335,40 |
| N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C1) | Politiche Sociali Comunali e Partecipazione | 30.335,40 |
| N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO - AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C1) | Politiche Sociali Distrettuali | 30.335,40 |
| N. 2 ISTRUTTORE DI VIGILANZA - AREA ISTRUTTORI (EX CAT. C1) | Servizi di Polizia Locale e Protezione Civile | 60.670,80 |
| TOTALE SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E FULL TIME | | 247.530,90 |



TRASFORMAZIONE DA TEMPO PARZIALE A TEMPO PIENO

| | | |
|--|---|------------------|
| N. 2 TRASFORMAZIONI DA 94,44% A T.P. - (EX CAT C1) | Servizi di Polizia Locale e Protezione Civile | 3.373,30 |
| N.1 TRASFORMAZIONI DA 66,66% A T.P. - (EX CAT C1) | Affari Legali e Rapporti Istituzionali | 10.113,82 |
| TOTALE SPESE PER ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO E FULL TIME | | 13.487,12 |

AUMENTO PERCENTUALE RAPPORTO TEMPO PARZIALE

| | | |
|---|-----------------------------------|-----------------|
| N. 1 TRASFORMAZIONI DA 66,66% A 83,33%. - (EX CAT B5) | Amministrativa ed Affari Generali | 4.795,23 |
| TOTALE SPESE PER TRASFORMAZIONI PART TIME | | 4.795,23 |

ASSUNZIONE EX ART. 110 TUEL

| | | |
|---|--------------------------------|------------------|
| N. 1 FUNZIONARIO TECNICO (EX CAT. D1) | Lavori Pubblici e Manutenzioni | 33.175,79 |
| TOTALE SPESE PER ASSUNZIONI EX ART. 110 TUEL | | 33.175,79 |

Dato atto che, avendo il Comune di Bracciano fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 bis del TUEL senza richiedere l'accesso al Fondo di rotazione per assicurare la relativa stabilità finanziaria (deliberazioni del Commissario Straordinario n. 14 del 14.06.2016 e del Consiglio Comunale n. 14 del 12.09.2016), qualsiasi tipo di assunzione sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato, è soggetta ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale, ai sensi del citato art. 243 bis, comma 8, lettere d) e g) per l'intera durata del Piano di riequilibrio;

Considerato che il piano occupazionale 2022 ha ottenuto la prevista autorizzazione da parte della apposita Commissione istituita presso il Ministero dell'Interno (seduta del 12.10.2022, nota prot. n. 33920 del 25.10.2022);

Atteso che, per l'anno 2022, come da piano occupazionale 2022 approvato, erano state programmate le seguenti procedure assunzionali:

A) Assunzioni a tempo indeterminato:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo categoria D/D1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Affari Legali e Rapporti Istituzionali;
- n. 1 Assistente Sociale categoria D/D1 – a tempo pieno e determinato – Area Servizi Sociali Comunali e Partecipazione;



- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile categoria D/D1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Economico Finanziaria e Risorse Tributarie;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico categoria D/D1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Lavori Pubblici e Manutenzioni;
- n. 2 Istruttore di Vigilanza – categoria C/C1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Servizi di Polizia Locale e Protezione Civile;
- n. 1 Istruttore Informatico categoria C /C1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Amministrativa e Affari Generali;
- n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C /C1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Amministrativa e Affari Generali;
- n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C /C1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Affari Legali e Rapporti Istituzionali;
- n. 1 contratto di lavoro di Istruttore Tecnico categoria C /C1 – a tempo pieno e indeterminato – Pianificazione del territorio e Tutela dell’Ambiente;

B) Trasformazione a tempo pieno e indeterminato dei seguenti rapporto di lavoro al momento al 83,33%:

- n. 1 trasformazione da P.T. 83.33% a Tempo Pieno di Assistente amm.vo categoria B/B5 – Area Amministrativa e Affari Generali;
- n. 1 trasformazione da P.T. 83.33% a Tempo Pieno di Assistente amm.vo categoria B/B5 – Area Politiche Culturali, Pubblica Istruzione, Turismo.

Considerato che, a seguito della predetta autorizzazione, sono state effettuate entro il 31.12.2022 le seguenti assunzioni programmate:

A) Assunzioni a tempo indeterminato completate:

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo categoria D/D1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Affari Legali e Rapporti Istituzionali;
- n. 1 Assistente Sociale categoria D/D1 – a tempo pieno e determinato – Area Servizi Sociali Comunali e Partecipazione;
- n. 1 Istruttore Direttivo Contabile categoria D/D1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Economico Finanziaria e Risorse Tributarie;
- n. 2 Istruttore di Vigilanza – categoria C/C1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Servizi di Polizia Locale e Protezione Civile;
- n. 1 Istruttore Amministrativo (ex informatico) categoria C /C1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Amministrativa e Affari Generali (Del G.C. n. 268/2023);
- n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C /C1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Amministrativa e Affari Generali;
- n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C /C1 – a tempo pieno e indeterminato – Area Affari Legali e Rapporti Istituzionali;
- n. 1 contratto di lavoro di Istruttore Tecnico categoria C /C1 – a tempo pieno e indeterminato – Pianificazione del territorio e Tutela dell’Ambiente;

B) Trasformazioni a tempo pieno e indeterminato dei seguenti rapporto di lavoro al momento al 83,33% completate:



- n. 1 trasformazione da P.T. 83.33% a Tempo Pieno di Assistente amm.vo categoria B/B5 – Area Amministrativa e Affari Generali;
- n. 1 trasformazione da P.T. 83.33% a Tempo Pieno di Assistente amm.vo categoria B/B5 – Area Politiche Culturali, Pubblica Istruzione, Turismo.

Vista la nota prot. 40219 del 20/12/2022, indirizzata alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, in merito all'impossibilità di reperire la figura di istruttore informatico, come formalizzato con deliberazione di Giunta comunale n. 268 del 23/12/2022;

Preso atto pertanto che risulta da completare l'iter per le assunzioni, già autorizzate, come di seguito riportato:

Assunzioni a tempo indeterminato autorizzate e non completate:

- n. 1 Funzionario Tecnico (Nuovo profilo CCNL 16.11.2022 ex cat. D/D1) – a tempo pieno e indeterminato – Area Lavori Pubblici e Manutenzioni;
- n. 1 Istruttore Amministrativo (Nuovo profilo CCNL 16.11.2022 ex C/C1) – a tempo pieno e indeterminato – Area Amministrativa e Affari Generali;

Visto il comma 22-bis dell'Art. 1 del Decreto Legge 198/2022, come convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14, che testualmente recita:

"22-bis. Le assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato programmate dagli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, sottoposte all'approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'articolo 155 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e autorizzate per l'anno 2022, fra le quali sono ricomprese anche quelle necessarie a garantire l'attuazione dei progetti del Piano nazionale di ripresa e resilienza, possono essere perfezionate fino al 30 giugno 2023, anche in condizione di esercizio provvisorio."

Preso atto quindi che per le due succitate assunzioni in itinere, programmate e autorizzate nell'anno 2022, si procederà all'assunzione entro il termine del 30/06/2023, senza ulteriore autorizzazione da parte della COSFEL;

Considerato che, qualora per le suddette assunzioni anno 2022 non fosse possibile formalizzare l'assunzione entro il predetto termine, le stesse saranno oggetto di richiesta di ulteriore autorizzazione da parte della Commissione ministeriale al fine di procedere nei termini canonici del 31/12/2023;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Preso atto dell'approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006, come da deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 26/01/2023;



Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione, in quanto il Fabbisogno del Personale è oggetto di informativa sindacale preventiva alle RSU/OOSS ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 comma 5 del CCNL 16/11/2022;

Visti:

- lo Statuto Comunale;
- il Piano Triennale di Prevenzione della Corruzione 2022/2024, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 30/04/2022;

Visto il D.lgs. 267/2000 e, in particolare, l'art. 48 che disciplina le competenze della Giunta Comunale;

Considerato che, sulla proposta in esame, è stata svolta, da parte del Segretario Generale, la funzione di assistenza giuridico amministrativa ai sensi dell'art. 97, comma 2, del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Vista la deliberazione del Consiglio Comunale n.14 del 12.09.2016, con la quale è stato adottato il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243bis del D. Lgs. n. 267/2000;

Ritenuto di confermare la Dotazione Organica approvata da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 133 del 20.07.2022;

Acquisito il parere del Responsabile dell'Area interessata, espresso in ordine alla regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, TUEL n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Acquisito il parere di regolarità contabile del Responsabile dell'Area economico/finanziaria, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs 267/2000;

Ritenuto di provvedere in merito;

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 21 maggio 2018;

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Con votazione unanime favorevole, espressa nei termini di legge;

DELIBERA

- Di richiamare le premesse, quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione che qui si intendono integralmente riportate;
- Di confermare l'organigramma e la dotazione organica approvata deliberazione di Giunta comunale n. 133 del 20.07.2022, rappresentata nell'allegato documento di pianificazione



(allegato A) che comprende, per effetto dei principi riformatori enunciati nel Decreto Legislativo n. 75/2017 (Riforma Madia) il personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano occupazionale per l'anno 2023

- 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 2023-2025** e il **piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025**, dando atto che lo stesso è stato redatto 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 Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, come di seguito riportato:
- **DI APPROVARE** il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2023/2025, come di seguito riportato:

PROGRAMMA ASSUNZIONALE 2023/2025

ANNO 2023

Assunzioni a tempo pieno e indeterminato, già autorizzate dalla apposita Commissione istituita presso il Ministero dell'Interno (seduta del 12.10.2022, nota prot. n. 33920 del 25.10.2022), da formalizzarsi entro il 30.06.2023 ex art. 1, comma 22bis, D.L. 198/2022, previa utilizzazione graduatorie di altri Enti, mobilità volontaria e concorso pubblico, dando atto che, qualora non fosse possibile formalizzare l'assunzione entro il predetto termine, le stesse saranno oggetto di richiesta di ulteriore autorizzazione da parte della Commissione ministeriale al fine di procedere nei termini canonici del 31/12/2023:

- o n. 1 Funzionario Tecnico – Area Funzionari CCNL 16.11.2022 (ex cat. D/D1) – a tempo pieno e indeterminato – Area Lavori Pubblici e Manutenzioni;
- o n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori CCNL 16.11.2022 (ex C/C1) – a tempo pieno e indeterminato – Area Amministrativa e Affari Generali;

Assunzioni a tempo pieno e indeterminato, previo esperimento (per ordine di priorità) delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34bis del D. Lgs. n. 165/2001, procedura di stabilizzazione personale precario, utilizzazione graduatorie di altri Enti, mobilità volontaria e concorso pubblico:

- o n. 1 Assistente Sociale – Area Funzionari CCNL 16.11.2022 (ex cat. D/D1) – a tempo pieno e indeterminato – Area Politiche Sociali Comunali e Partecipazione;
- o n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori CCNL 16.11.2022 (ex C/C1) – a tempo pieno e indeterminato – Area Economico Finanziaria e Risorse Tributarie;
- o n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori CCNL 16.11.2022 (ex C/C1) – a tempo pieno e indeterminato – Area Politiche Sociali Comunali e Partecipazione;
- o n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori CCNL 16.11.2022 (ex C/C1) – a tempo pieno e indeterminato – Area Politiche Sociali Distrettuali;
- o n. 2 Istruttori di Vigilanza – Area Istruttori CCNL 16.11.2022 (ex C/C1) – a tempo pieno e indeterminato – Area polizia Locale e Protezione Civile;

Trasformazioni da Tempo Parziale e Tempo Pieno:



- n. 2 Istruttori di Vigilanza – Area Istruttori CCNL 16.11.2022 (ex C/C1) – da 94,44% a 100% – Area polizia Locale e Protezione Civile;
- n. 1 Istruttore Amministrativo – Area Istruttori CCNL 16.11.2022 (ex C/C1) – da 66,66% a 100% – Area Affari Legali e Rapporti Istituzionali;

Aumento percentuale rapporto di lavoro a Tempo Parziale:

- n. 1 Esecutore Amministrativo – Area Operatori Esperti CCNL 16.11.2022 (ex B/B5) – da 66,66% a 83,33% – Area Amministrativa e Affari Generali;

Assunzioni ex Art. 110 Comma 1 D.lgs. 267/2000:

- n. 1 Funzionario Tecnico – Area Funzionari CCNL 16.11.2022 (ex cat. D/D1) – a tempo pieno e determinato – Area Lavori Pubblici e Manutenzioni;

ANNO 2024

Al momento non vengono programmate assunzioni.

ANNO 2025

Al momento non vengono programmate assunzioni.

- **Di approvare, a corredo della presente deliberazione, i seguenti prospetti:**
 1. Calcolo spesa di personale nel triennio 2023/2024/2025 con attestazione in ordine al rispetto tetto di spesa media triennio 2011/2013 (*allegato B*);
 2. Costo resti assunzionali utilizzabili, quantificato con determinazione n. 357/2023 (*allegato C*);
 3. Prospetto di calcolo spese di personale anno 2023 con rispetto rapporto spesa personale/entrate correnti come da D.M. 17.03.2020, quantificato con determinazione n. 357/2023 (*allegato D*);
- **di approvare il piano occupazionale per l'anno 2022 la cui spesa è riportata nell'allegato, dove viene riportato il rispetto del limite EX D.M. 17 MARZO 2020 (*allegato E*).**
- di dare atto che non vengono previste, salvo successive integrazioni, nel triennio 2023/2025 assunzioni a tempo determinato ex art. 36 D.lgs. 165/2001;
- 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
- di dare atto infine 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;
- Prendere atto del parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio, rilasciato con apposito verbale che si allega alla presente deliberazione e ne forma parte integrante e sostanziale;



- di richiedere alla Commissione istituita presso il Ministero dell'Interno COSFEL l'autorizzazione per il piano occupazionale anno 2023;
- di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
- di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione favorevole

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.



Delibera di Giunta avente per oggetto:

Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime parere alla Regolarità tecnica della proposta di deliberazione avente l'oggetto suindicato.

Si attesta che, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 9 comma 1 lettera a) del DL 78/2009, convertito in Legge 102/2009, è stato accertato preventivamente che la spesa oggetto del presente provvedimento è compatibile con il relativo stanziamento di Bilancio allocato a carico del capitolo PEG e intervento citati espressamente nell'atto.

li

IL RESPONSABILE
AFFARI LEGALI E RAPPORTI ISTITUZIONALI
SONIA MARIA DE SANTIS



Delibera di Giunta avente per oggetto:

Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023 - 2025.

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si esprime parere in ordine alla Regolarità Contabile della proposta di deliberazione avente l'oggetto suindicato, ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL.

li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
FINANZIARIO
BIANCAMARIA ALBERI
