

COMUNE DI COTTANELLO

PROVINCIA DI RIETI

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

<p>N. 55 Del 30/09/2024</p>	<p>OGGETTO: AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2024/2026. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI.</p>
---	--

L'anno duemilaventiquattro il giorno trenta del mese di settembre alle ore 16:45, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

		Presente	Assente
SINDACO	ANGELETTI ROBERTO (da remoto)	X	
ASSESSORI	BRUNI STEFANO (da remoto)	X	
	VOLPI MONICA (da remoto)	X	

Partecipa da remoto alla seduta il Segretario Comunale, Dott.ssa Manuela De Alfieri, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente Dott. Roberto Angeletti, in qualità di Sindaco, dichiara aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di cui all'oggetto;

VISTA la vigente normativa;

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Settore Amministrativo ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n° 267;

VISTO il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore Finanziario ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n° 267;

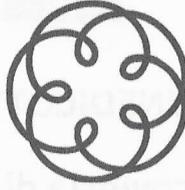
VISTO il parere favorevole del Revisore dei Conti, verbale n. 4/2024, acquisito al protocollo comunale numero 4827 del 27 settembre 2024, con cui è stato asseverato il mantenimento degli equilibri di bilancio, giusta proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 1/2024 avente ad oggetto "AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2024/2026. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI", che viene con la seduta odierna approvato;

Tutto ciò premesso e considerato;

Con voti unanimi favorevoli, resi nei modi e nelle forme previste dalla legge ed in riferimento alla natura dell'atto ed al suo contenuto;

DELIBERA

1. Di considerare le premesse come parte integrante del presente atto, che si intendono qui integralmente richiamate;
2. Di approvare integralmente la proposta n. 1/2024 avente per oggetto "AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2024/2026. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI";
3. Di aggiornare la specifica sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale del piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) triennio 2024/2026 approvato con delibera della giunta comunale n. 32 del 09/05/2024;
4. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica e al Sistema informativo del personale (SICO - art. 60 del d.lgs. n. 165/2001) entro il termine di trenta (30) giorni dalla pubblicazione della presente;
5. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.;
6. Di riservarsi la facoltà in qualsiasi momento di modificare la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto;
7. Di dichiarare, con successiva e separata votazione unanime, espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere in merito.



Consiglio Nazionale
dei Dottori Commercialisti
e degli Esperti Contabili

**Parere dell'organo di revisione sulla
proposta di deliberazione di**

**Aggiornamento fabbisogno del personale – triennio 2024/2024.
Atto di indirizzo agli uffici**

L'ORGANO DI REVISIONE UNICO



COMUNEDICOTTANELLO

Provincia di Rieti

Parere N. 04/2024

L'anno duemilaventiquattro il giorno 27 del mese di Settembre, il sottoscritto Rag. Palmacci Pietro Revisore Unico dei Conti del Comune di Cottanello, nominato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17/2024, esamina la proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 1/2024 avente ad oggetto **"AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE -TRIENNIO 2024/2026. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI"**, anticipata a mezzo mail ordinaria in data 26 settembre 2024 dal Responsabile del Settore Amministrativo Dott. Daniel Velasco Del Campo per rilasciare il parere sulla programmazione delle spese di personale.

Il revisore unico

Esaminata la proposta di delibera n. 1 del 26 settembre 2024 avente ad oggetto **"AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE -TRIENNIO 2024/2026. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI"**, ed esaminati i relativi prospetti che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

Richiamata la delibera della giunta comunale di Cottanello n. 1 del 20/01/2024 avente per oggetto **"APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE -TRIENNIO 2024/2026, DOTAZIONE ORGANICA, DEFINIZIONE LIMITE SPESA FLESSIBILE E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI."**

Richiamata la delibera della giunta comunale di Cottanello n. 87 del 14 dicembre 2023 avente per oggetto **"AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI"**;

Richiamata la delibera della giunta comunale di Cottanello n. 82 del 6 novembre 2023 avente per oggetto **"AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI"**;

Richiamata la delibera della giunta comunale di Cottanello n. 52 del 22 giugno 2023 avente per oggetto **"AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI"**;

Richiamata la delibera della giunta comunale di Cottanello n. 38 del 27/04/2023 avente per oggetto **la PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2023/2025, DOTAZIONE ORGANICA, DEFINIZIONE LIMITE SPESA FLESSIBILE E**

RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE. APPROVAZIONE”;

Richiamata la delibera della giunta comunale di Cottanello n. 99 del 29 dicembre 2022 avente per oggetto **“AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI PER L’INCREMENTO ORARIO DI PERSONALE PART-TIME”;**

Richiamata la delibera della giunta comunale di Cottanello n. 71 del 29 settembre 2022 avente per oggetto **“AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024”;**

Richiamata la delibera della giunta comunale di Cottanello n. 32 del 7 aprile 2022 avente per oggetto **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024;**

Visto l’articolo 239 c. 1 lettera b) n. 1) del D.Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che l’organo di revisione esprima parere in ordine a gli strumenti di programmazione economico finanziaria;

Visto l’articolo 91 del D.Lgs.n.267/2000 il quale prevede che “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”;

Visto l’articolo 19 comma 8 della legge n. 448 del 28.12.2001 il quale prevede che l’organo di revisione accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all’articolo39 della legge n.449/1997;

Considerato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, è coperto dalla programmazione finanziaria esistente, in quanto si basa sulla previsione di posti per i quali è assicurata la relativa copertura finanziaria e pertanto rientra nei limiti di cui all’art. 1 comma 562 L. 296/2006, il quale prevede che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, la spesa di personale al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione e dell’IRAP non deve superare il corrispondente ammontare dell’anno 2008, definito per il comune di Cottanello in **€ 397.155,26;**

Visto altresì l’art.3, c.5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n.90, come introdotto dall’art. 14 - bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26:“5-sexies. Per il triennio 2019 -2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificate sia nell’anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover”;

Visto l'art. 14-bis, c. 1, lett. a) e b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, ai fini del calcolo della spesa potenziale massima ricalcolata per effetto delle nuove assunzioni;

Visto il Decreto del Ministro dell'Interno 10 aprile 2017 di individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto che prevede per i Comuni con fascia demografica fino a 499 un rapporto medio dipendenti – popolazione di 1/59;

Visto il parere positivo del Revisore Unico dei Conti, Dott. Marco Corelli, n. 47 del 19/12/2023 sull'adozione del piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 approvato con delibera della giunta comunale di Cottanello n. 1/2024;

Dato atto che il Comune di Cottanello, alla data del 01/01/2024, aveva un numero di abitanti pari a 526;

Visto le capacità assunzionali dell'Ente a tempo indeterminato così come riportate nella proposta deliberativa in oggetto e relativi allegati, che qui si intendono integralmente trascritte;

Visto che vengono rispettati gli ulteriori vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato ex art. 9 c. 28 D.L. 78/2010 che dispone che le limitazioni in materia di assunzioni per il lavoro flessibile 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'art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

Preso atto:

- che i limiti di spesa annuo per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, è pari ad € 49.612,27 (importo al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap) ed entro tale soglia l'amministrazione ha facoltà di ricorrere a tali forme di rapporto di lavoro;
- che entro i predetti limiti sono stati autorizzati, per l'anno 2024, i costi imputabili alla spesa di personale da impiegare con forme flessibili di lavoro tramite lo "scavalco d'eccedenza", disciplinati dall'art.1, comma 577, della Legge n.311/2004, unitamente alla fornitura di personale mediante il servizio di somministrazione a tempo determinato;

Verificato che questo Comune:

- non si trova in condizioni di dissesto finanziario ex artt. 244 e seguenti del D.Lgs. 267/2000;
- non si trova in condizioni di tendenziale squilibrio finanziario, ai sensi e per gli effetti degli artt. 228 e 242 del D.Lgs. 267/2000;
- che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, è coperto dalla programmazione finanziaria esistente, in quanto si basa sulla previsione di posti per i quali è assicurata la relativa copertura finanziaria e pertanto rientra nei limiti di cui all'art. 1 comma 562 L.296/2006, il quale prevede che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, la spesa di personale

al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008;

- non ha di pendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, come risulta da attestazioni da parte dei Responsabili dei Servizi, conservate agli atti: l'art. 33 D.Lgs. 165/01, come modificato con la L.183/11, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica (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 art. 33 ne rispondono in via disciplinare);
- non risulta inadempiente all'obbligo della certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili di cui all'art. 9, comma 3-bis del D.L. 29 novembre 2008 n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009 n.2;
- non ha scoperture al fine delle assunzioni delle categorie protette di cui alla legge n.68/1999;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP (Monitoraggio Opere Pubbliche);
- rispetta i limiti di legge, così come dimostrato nelle tabelle allegate alla proposta deliberativa e di essa parte integrante ed in particolare:
 - sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati attualmente vigenti;
- rispetta le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del D.L. 34/2019 rispetto al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (v. DM 17 marzo 2020) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE del bilancio di previsione), come di seguito meglio specificato;

Visto l'art. 33 c. 2 del D.L. 34/2019 che 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”*;

Verificata l'applicazione delle disposizioni del Decreto attuativo dell'art. 33 c. 2 del decreto-legge n.34 del 30 aprile 2019, convertito con modificazioni dalla legge n.58 del 28 giugno 2019, ovvero del D.M. 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle

capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (GU n.108 del27-4-2020), come segue:

- fascia demografica dell'Ente-**fascia a** (*comuni da 0 a 999 abitanti*);
- valore soglia rispetto alla Tabella 1 del D.M. 17 marzo 2020=**29,50%**;
- valore soglia rispetto alla Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020=**35%**;
- valore soglia rispetto alla Tabella 3 del D.M. 17 marzo 2020=**33,50%**;
- spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato esercizio 2023 = € **281.319,81**;
- media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (esercizi 2021, 2022, 2023), al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata esercizio 2023 €.**1.177.380,48**;
- percentuale massima annuale di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per il Comune che si colloca al di sotto del predetto valore soglia = 29% (*la Tabella 2 riporta la % massima del 35% per il 2024 ovvero si possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2021 in deroga agli incrementi percentuali da Tabella 2 e fermo restando il limite di cui alla Tabella 1, quindi nell'esempio il limite del 29,50%*);
- (*Se il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 l'Ente adotta un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turnover inferiore al 100 per cento*);
- (*Se il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia della Tabella 1 e della Tabella 3, l'Ente non può 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 adottato o 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 turnover 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);

Verificato che questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera A) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 28,44 %, si colloca nella seguente fascia: FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI;

Richiamata la delibera n. 32 del 09/05/2024 avente per oggetto "PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2024/2026;

Richiamata altresì la delibera della Giunta Comunale di Cottanello n. 20 del 30 marzo 2023 avente per oggetto **REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE ED EQUIPARAZIONE INCARICHI DAL 1° APRILE 2023 IN APPLICAZIONE DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 – TITOLO III**;

Preso atto che si rende necessario aggiornare il Piano Triennale 2024/2026 dei Fabbisogni di Personale che tenga conto del turn over di personale e di eventuali nuove esigenze organizzative, nel seguente modo:

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE 2024/26 – APPROVATO CON DGC 1/2024	AGGIORNAMENTO FABBISOGNO PERSONALE 2024/26
a) Assunzione per l'anno 2024 di n. 1 unità AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B), per n. 36 ore settimanali, successivamente al pensionamento di una unità di pari categoria (ex cat. B/B5 – 36 ore settimanali) – da assegnare al Settore Tecnico. <u>Assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u>	Programmazione assunzione per l'anno 2025 di n. 2 unità AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B/B3), per n. 18 ore settimanali ciascuno, successivamente al pensionamento n. 1 unità di pari categoria (ex cat. B/B5 – 36 ore settimanali) – da assegnare al Settore Tecnico. <u>Assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u>
b) Assunzione per l'anno 2024 di n. 2 unità AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B/B3), per n. 18 ore settimanali ciascuno, in quanto per motivi organizzativi si ritiene necessario assumere operatori con profilo esperto ex cat. B/B3. L'assunzione avverrà in luogo ad una cessazione per pensionamento avvenuta nell'anno 2023 (ex cat. A/A2 – 35 ore settimanali) - da assegnare al Settore Tecnico. <u>Assunzioni a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u>	Per ragioni organizzative al posto di n. 2 unità AREA OPERATORI ESPERTI è prevista l'assunzione per l'anno 2024 di n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), per n. 18 ore settimanali – da assegnare al Settore Tecnico. L'assunzione avverrà in luogo ad una cessazione per pensionamento avvenuta nell'anno 2023 (ex cat. A/A2 – 35 ore settimanali). <u>Assunzioni a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u>
c) Assunzione in convenzione per l'anno 2024 per n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), per n. 12 ore settimanali – da assegnare al Settore Tecnico. <u>Assunzione tramite convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019/2021;</u>	<u>Assunzione non prevista</u>
d) Assunzione per l'anno 2023/2024 (al posto di n. 1 unità per 18 ore sett.) di n. 2 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), di cui n. 1 per n. 18 ore settimanali e n. 1 per n. 36 ore settimanali – da assegnare al Settore Amministrativo. Tali	Assunzione per l'anno 2024 (in seguito ad una cessazione avvenuta il 22/06/2024) n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), per n. 36 ore settimanali – da assegnare al Settore Amministrativo. <u>Assunzione a tempo indeterminato tramite</u>

<p>assunzioni sono state inserite nella programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 e nel caso non vengano effettuate entro il 31.12.2023 vengono confermate l'anno 2024. <u>Assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u></p>	<p><u>concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u></p> <p>Assunzione non prevista (n. 1 unità per 18 ore sett AREA DEGLI ISTRUTTORI ex cat. C/C1)</p>
<p>e) Assunzione per l'anno 2024/2025 di n. 1 unità AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D/D1) per n. 18 ore settimanali, profilo professionale contabile – da assegnare al Settore Finanziario. <u>Assunzione a tempo indeterminato soltanto tramite concorso previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 con impegno a concludere l'iter assunzionale entro il 2025.</u> La presente assunzione è necessaria per motivi organizzativi e garantisce la riserva del 50% dei posti dall'esterno richiesta per l'espletamento della parallela e già avvenuta progressione c.d. verticale tra aree ex art. 13 co. 6 CCNL;</p>	<p>L'assunzione per l'anno 2024 di n. 1 unità AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D/D1) per n. 18 ore settimanali, profilo professionale contabile, è avvenuta in data 02/09/2024. E prevista la trasformazione del predetto rapporto di lavoro da part-time a full-time.</p>

Preso atto che quanto sopra va ad aggiornare la specifica sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 del piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) triennio 2024/2026 approvato con delibera della giunta comunale n. 32 del 09/05/2024;

Preso atto che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, è coperto dalla programmazione finanziaria esistente, in quanto si basa sulla previsione di posti per i quali è assicurata la relativa copertura finanziaria e pertanto rientra nei limiti di cui all'art. 1 comma 562 L. 296/2006, il quale prevede che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, la spesa di personale al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008, definito per il comune di Cottanello in **€ 397.155,26**;

Visto il parere favorevole tecnico rilasciato dal Dott. Daniel Velasco Del Campo in data 26 settembre 2024;

Visto il parere favorevole contabile rilasciato dal dott. Gilberto De Angelis in data 26 settembre 2024;

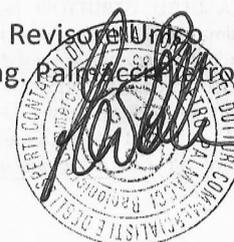
Asseverando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio,

Il Revisore Unico

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 26 settembre 2024 avente ad oggetto **"AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE -TRIENNIO 2024/2026. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI"**,

Il Revisore Unico
Rag. Palmaccio Pietro



COMUNE DI COTTANELLO

PROVINCIA DI RIETI

PROPOSTA N. 1 DEL 26/09/2024
DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA DEL COMUNE DI COTTANELLO

IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO
Propone alla Giunta del Comune di Cottanello l'approvazione della seguente deliberazione

OGGETTO: AGGIORNAMENTO FABBISOGNO DEL PERSONALE -TRIENNIO 2024/2026. **ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI.**

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;

- che 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.

- che 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:

- che 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;

- che 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.

- che 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 rilevano 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;

CONSIDERATO 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.”

CONSIDERATO che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell’11 settembre 2020;

VISTO l’art. 3 del D.M. 17 marzo 2020 il quale prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti;
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti;
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti;
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre;

RILEVATO che questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera A), avendo meno di 1000 abitanti;

RILEVATO altresì che gli articoli 4, 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- I valori percentuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del Personale;

D.M. 17 marzo 2020 (Tab. 1)

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORE SOGLIA	FASCIA
DA	A		
0	999	29,50%	A
1.000	1.999	28,60%	B
2.000	2.999	27,60%	C
3.000	4.999	27,20%	D
5.000	9.999	26,90%	E
10.000	59.999	27,00%	F
60.000	249.999	27,60%	G
250.000	1.499.999	28,80%	H
1.500.000	50.000.000	25,30%	I

D.M. 17 marzo 2020 (Tab. 2)

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

D.M. 17 marzo 2020 (Tab. 3)

FASCE DEMOGRAFICHE			
DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	A
1.000	1.999	32,60%	B
2.000	2.999	31,60%	C
3.000	4.999	31,20%	D
5.000	,9.999	30,90%	E
10.000	59.999	31,00%	F
60.000	249.999	31,60%	G
250.000	1.499.999	32,80%	H

- che l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 l 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";

DATO ATTO che questo Ente trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera A) presenta i seguenti valori soglia di cui al DM 17/03/2020 così riassunti:

FASCIA DEMOGRAFICA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 2	TABELLA 3
A	0 - 999	29,50 %	35 %	33,50%

RITENUTO che nel rispetto delle disposizioni dell'art. 33 del D.L. 34/2019 e del D.M. 17 marzo 2020, il calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato per il comune di Cottanello viene effettuato sulla scorta dei dati rappresentati nei seguenti prospetti:

spesa di personale ai sensi dell'art. 33 DL 34/2019	
spesa del personale lorda senza IRAP anno di riferimento	281.319,81 €
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno corrente	334.040,75 €
spesa del personale lorda senza IRAP prevista anno successivo	331.695,70 €

spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c. 557 quater o 562 della L. 296/2006	
spesa personale media triennio 2011/2013 al netto delle componenti escluse	397.155,26 €
spesa personale prevista anno corrente al netto delle componenti escluse	336.144,92 €
spesa del personale lorda senza IRAP anno 2018 (ai sensi del DL 34/2019)	271.312,72 €

accertamenti entrate correnti triennio di riferimento			media
961.420,70 €	1.224.913,98 €	1.336.806,75 €	1.174.380,48 €
fondo crediti dubbia esigibilità anno di riferimento			185.297,11 €
valore entrate correnti da riportare			989.083,37 €
rapporto spesa personale su entrate correnti			28,44%
percentuale incremento applicabile			35,00%
eventuale incremento massimo spesa personale			94.959,45 €
nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti			38,04%
eventuale ulteriore incremento dalle facoltà assunzionali			- €
nuovo rapporto spesa personale su entrate correnti			38,04%

valore soglia	29,50%
limite teorico spesa di personale lorda senza IRAP	291.779,59 €
ricalcolo limite spesa di personale lorda senza IRAP	376.279,26 €
limite effettivo spesa di personale lorda senza IRAP	291.779,59 €

spesa turn over non utilizzato successivo all'anno preso a base di calcolo	54.122,35 €
eventuali altre voci di spesa del personale da decurtare	- €
eventuali altre spese di personale da aggiungere	15.927,93 €

nuove assunzioni da programmare per l'anno corrente calcolate sul costo personale lordo senza l'IRAP								
categoria	tabellare	tredicesima	oneri	oneri	totale	assunzioni programmate	costo assunzioni	costo al lordo dell'IRAP
AREA OPERATORI	18.044,37 €	19.548,07 €	26,68%	5.215,42 €	24.763,49 €	-	- €	- €
AREA OPERATORI E.	19.034,51 €	20.620,72 €	26,68%	5.501,61 €	26.122,33 €	-	- €	- €
AREA ISTRUTTORI	21.392,87 €	23.175,61 €	26,68%	6.183,25 €	29.358,86 €	1,50	44.038,29 €	46.993,18 €
AREA FUNZIONARI E.Q.	23.212,35 €	25.146,71 €	26,68%	6.709,14 €	31.855,86 €	-	- €	- €
DIRIGENTI	- €	45.260,77 €	26,68%	12.075,57 €	57.336,34 €	-	- €	- €
TOTALI						1,50	44.038,29 €	46.993,18 €

calcolo delle possibilità di spesa di personale rispetto i limiti previsti	
spesa personale disponibile per assunzioni in deroga rispetto al limite calcolata all'anno di riferimento	10.459,78 €
spesa personale complessiva disponibile per nuove assunzioni in deroga	64.582,14 €
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno di riferimento	271.235,75 €
marginale nuova spesa di personale ancora disponibile rispetto al limite dell'anno di riferimento	20.543,84 €

proiezioni teoriche del rispetto del limite della spesa di personale sulle annualità successive	
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno corrente	339.884,62 €
marginale teorico rispetto al limite di spesa di personale proiettato sull'anno corrente	- 48.105,02 €
nuova spesa di personale lorda senza IRAP programmata rispetto l'anno successivo	337.539,57 €
marginale teorico rispetto al limite di spesa di personale proiettato sull'anno successivo	- 45.759,97 €

DATO ATTO:

- che questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera A) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 28,44 %, si colloca nella fascia di virtuosità poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;

- che la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020, per la propria fascia demografica di appartenenza, rientra entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso;

RILEVATO che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, è coperto dalla programmazione finanziaria esistente, in quanto si basa sulla previsione di posti per i quali è assicurata la relativa copertura finanziaria e pertanto rientra nei limiti di cui all'art. 1 comma 562 L. 296/2006, il quale prevede che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, la spesa di personale al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008, definito per il comune di Cottanello in € **397.155,26**;

RILEVATO che in materia di limiti assunzionali e corretta applicazione dell'art. 1, comma 562, legge 296/2006, per gli enti di piccole dimensioni la Sezione delle autonomie della Corte dei conti, pronunciandosi sulla questione di massima posta Sezione del controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 12/2019/QMIG, enuncia il seguente principio di diritto: "Nel rispetto di tutte le altre disposizioni normative che disciplinano l'assunzione presso le amministrazioni pubbliche e ferma restando la vigenza di entrambi i vincoli posti dall'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006, la determinazione dei limiti assunzionali ivi

contenuti, può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, a condizione che permanga l'invarianza della spesa e, quindi, venga rispettato il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008. Conseguentemente, purché si verifichino dette condizioni, il limite assunzionale può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore”.

RICHIAMATO a tal fine le seguenti deliberazioni della giunta comunale di Cottanello:

- n. 32 del 09/05/2024 avente per oggetto “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2024/2026;
- n. 1 del 20/01/2024 avente per oggetto “APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE -TRIENNIO 2024/2026, DOTAZIONE ORGANICA, DEFINIZIONE LIMITE SPESA FLESSIBILE E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI.
- n. 87 del 14 dicembre 2023 avente per oggetto “AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI”;
- n. 82 del 6 novembre 2023 avente per oggetto “AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI”;
- n. 52 del 22 giugno 2023 avente per oggetto “AGGIORNAMENTO PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI”;
- n. 48 del 18.05.2023 avente per oggetto il “PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E DI ORGANIZZAZIONE (PIAO) TRIENNIO 2023/2025”;
- n. 38 del 27/04/2023 avente per oggetto “PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2023/2025, DOTAZIONE ORGANICA, DEFINIZIONE LIMITE SPESA FLESSIBILE E RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE. APPROVAZIONE”;
- n. 20 del 30 marzo 2023 avente per oggetto “REINQUADRAMENTO DEL PERSONALE DIPENDENTE ED EQUIPARAZIONE INCARICHI DAL 1° APRILE 2023 IN APPLICAZIONE DEL CCNL 16 NOVEMBRE 2022 –TITOLO III”;
- n. 32 del 7 aprile 2022 avente per oggetto “PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024”;
- n. 71 del 29 settembre 2022 avente per oggetto “AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024”;
- n. 99 del 29 dicembre 2022 avente per oggetto “AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024. ATTO DI INDIRIZZO AGLI UFFICI PER L'INCREMENTO ORARIO DI PERSONALE PART-TIME”;

ATTESO che si rende ora necessario aggiornare il Piano Triennale 2024/2026 dei Fabbisogni di Personale che tenga conto del turn over di personale e di eventuali nuove esigenze organizzative, al fine di continuare a garantire l'erogazione dei servizi, in relazione al numero e della complessità dei procedimenti gestiti da ciascun settore;

RITENUTO di aggiornare la PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026, approvata con la richiamata delibera di giunta comunale n. 1 del 20 gennaio 2024, nel seguente modo:

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE 2024/26 – APPROVATO CON DGC 1/2024	AGGIORNAMENTO FABBISOGNO PERSONALE 2024/26
a) Assunzione per l'anno 2024 di n. 1 unità AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex cat. B), per n. 36 ore settimanali, successivamente al pensionamento di una unità di pari categoria (ex cat. B/B5 – 36 ore settimanali) – da assegnare al Settore Tecnico. <u>Assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u>	Programmazione assunzione per l'anno 2025 di n. 2 unità AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B/B3), per n. 18 ore settimanali ciascuno, successivamente al pensionamento n. 1 unità di pari categoria (ex cat. B/B5 – 36 ore settimanali) – da assegnare al Settore Tecnico. <u>Assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u>
b) Assunzione per l'anno 2024 di n. 2 unità AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B/B3), per n. 18 ore settimanali ciascuno, in quanto per motivi organizzativi si ritiene necessario assumere operatori con profilo esperto ex cat. B/B3. L'assunzione avverrà in luogo ad una cessazione per pensionamento avvenuta nell'anno 2023 (ex cat. A/A2 – 35 ore settimanali) - da assegnare al Settore Tecnico. <u>Assunzioni a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u>	Per ragioni organizzative al posto di n. 2 unità AREA OPERATORI ESPERTI è prevista l'assunzione per l'anno 2024 di n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), per n. 18 ore settimanali – da assegnare al Settore Tecnico. L'assunzione avverrà in luogo ad una cessazione per pensionamento avvenuta nell'anno 2023 (ex cat. A/A2 – 35 ore settimanali). <u>Assunzioni a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u>

c) Assunzione in convenzione per l'anno 2024 per n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), per n. 12 ore settimanali – da assegnare al Settore Tecnico. <u>Assunzione tramite convenzione ai sensi dell'art. 23 del CCNL 2019/2021;</u>	<u>Assunzione non prevista</u>
d) Assunzione per l'anno 2023/2024 (al posto di n. 1 unità per 18 ore sett.) di n. 2 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), di cui n. 1 per n. 18 ore settimanali e n. 1 per n. 36 ore settimanali – da assegnare al Settore Amministrativo. Tali assunzioni sono state inserite nella programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025 e nel caso non vengano effettuate entro il 31.12.2023 vengono confermate l'anno 2024. <u>Assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u>	Assunzione per l'anno 2024 (in seguito ad una cessazione avvenuta il 22/06/2024) n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), per n. 36 ore settimanali – da assegnare al Settore Amministrativo. <u>Assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001;</u> <u>Assunzione non prevista</u> (n. 1 unità per 18 ore sett AREA DEGLI ISTRUTTORI ex cat. C/C1)
e) Assunzione per l'anno 2024/2025 di n. 1 unità AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D/D1) per n. 18 ore settimanali, profilo professionale contabile – da assegnare al Settore Finanziario. <u>Assunzione a tempo indeterminato soltanto tramite concorso</u> previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001 con impegno a concludere l'iter assunzionale entro il 2025. La presente assunzione è necessaria per motivi organizzativi e garantisce la riserva del 50% dei posti dall'esterno richiesta per l'espletamento della parallela e già avvenuta progressione c.d. verticale tra aree ex art. 13 co. 6 CCNL;	L'assunzione per l'anno 2024 di n. 1 unità AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D/D1) per n. 18 ore settimanali, profilo professionale contabile, è avvenuta in data 02/09/2024. E prevista la trasformazione del predetto rapporto di lavoro da part-time a full-time.

PRESO ATTO che i limiti di spesa annuo per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, è pari ad € 49.612,27 (importo al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap) ed entro tale soglia l'amministrazione ha facoltà di ricorrere a tali forme di rapporto di lavoro;

DATO ATTO che entro i predetti limiti sono stati autorizzati, per l'anno 2024, i costi imputabili alla spesa di personale da impiegare con forme flessibili di lavoro tramite lo "scavalco d'eccedenza", disciplinati dall'art.1, comma 577, della Legge n.311/2004, unitamente alla fornitura di personale mediante il servizio di somministrazione a tempo determinato;

TENUTO CONTO:

- che le assunzioni a tempo indeterminato programmate sono previste tramite l'utilizzo di graduatorie vigenti presso altri Enti oppure tramite procedure concorsuali;

- che a tal fine sono in corso delle ricerche per l'individuazione di graduatorie idonee nonché per l'attivazione di procedure concorsuali tramite l'accordo tra la Provincia di Rieti e il Comune di Cottanello (approvato con deliberazione di giunta comunale n. 83 del 27.11.2023) per la definizione dei rapporti e delle modalità di gestione delle selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali ex. art. 3-bis d.l. 9 giugno 2021, n. 80;

PRESO ATTO che, durante il presente anno, sono cessati n. 2 collaborazione tramite lo "scavalco d'eccedenza" e, pertanto, non vengono più previste nella successiva dotazione organica;

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

RITENUTO, pertanto, di approvare la dotazione organica e la programmazione del fabbisogno di personale 2024/2026 come da **TABELLA A**:

PTFP 2024 - TABELLA A																						
DESCRIZIONE	UFFICIO	AREA	DOTAZIONE	C	O	P	E	R	T	O	V	A	C	A	N	T	E	DA COPRIRE 2024	DA COPRIRE 2025	DA COPRIRE 2026	ALTRI PROFILI	NOTE
SETTORE FINANZIARIO	Ragioneria	AREA DEI FUNZIONARI - EQ (ex D/D1)	N. 1 T. I. Full-Time (36 ore)								X							X				- è prevista la trasformazione e da part-time a full-time di n. 1 unità;
	Tributi	AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C/C3)	N. 1 T. I. (12 ore)	X																		- posizione coperta per n. 6 ore sett. art. 1 co.557 L. 311/04 e dal 2024 per n.

												6 ore sett. Art. 23 CNL;	
TOTALE SETTORE FINANZIARIO		2 Unità											
SETTORE AMMINISTRATIVO	Demografico, Anagrafe, Elettorale, Stato Civile, Servizi Sociali, Servizi Scolastici, ecc	AREA DEI FUNZIONARI – EQ (ex D/D1)	N. 1 T. I. Full-Time (36 ore)	X								- n. 1 unità Ex.art. 1 co. 557 l. 311/04 per n. 12 ore sett. e n. 6 sett. art. 23 CCNL;	
		AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex C/C1)	N. 1 T. I. Full-Time (36 ore)		X	X							- assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente c/o altri Enti; - posto vacante dal 22.06.2023;
TOTALE SETTORE AMMINISTRATIVO		3 Unità											
		AREA DEI FUNZIONARI – EQ (ex D/D1)	N. 1 T. I. Full-Time (36 ore)	X									
		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B/B5)	N. 2 T. I. Full-time (36 ore)	X				X					
		AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI (ex B/B3)	N. 2 T. I. Part-time (18 ore sett.)					X					- assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti n. 2 unità per n. 18 ore settimanali ciascuno, in seguito al <u>pensionamento</u> n. 1 unità di pari categoria
		AREA DEGLI ISTRUTTORI (Ex C/C1)	N.1 T.I. Part-time (18 ore sett.)		X								- assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente c/o altri Enti;
TOTALE SETTORE TECNICO		4 Unità 2024					5 Unità 2025						

PRESO ATTO:

- che, in relazione alle predette assunzioni, per l'anno 2024, si potrebbe applicare quanto previsto nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e, pertanto, avere la capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato;
- che l'art. 5 comma 2 del D.M. del 17.3.2020 attuativo dell'art. 33 del DL 34/2019 prevede che "... per il periodo 2020-2024, i comuni possono 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, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione";
- che la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020, per la propria fascia demografica di appartenenza, rientra entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso;

PRECISATO:

- che l'ente si riserva la facoltà in qualsiasi momento di modificare la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto;

RILEVATO:

- che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, è coperto dalla programmazione finanziaria esistente, in quanto si basa sulla previsione di posti per i quali è assicurata la relativa copertura finanziaria e pertanto rientra nei limiti di cui all'art. 1 comma 562 L. 296/2006, il quale prevede che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, la spesa di personale al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008, definito per il comune di Cottanello in € 397.155,26;

- il costo del personale per il comune di Cottanello per l'anno 2018 è risultato pari ad € 359.977,18 (al netto di Irap);

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;

CONSIDERATO:

- che con deliberazione del consiglio comunale n. 11/2024 è stato approvato il bilancio di previsione e DUP anno 2024-2026;

- che con delibera del consiglio comunale n. 23/2024 è stato approvato il consuntivo del rendiconto di gestione 2023;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

RITENUTO di acquisire al fine di avanzare alla giunta la presente proposta il parere favorevole del Revisore dei Conti;

PRESO ATTO del parere favorevole di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, rilasciato dal Responsabile del Settore Amministrativo;

PRESO ATTO del parere favorevole di regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, rilasciato dal Responsabile del Settore Amministrativo;

DATO ATTO che il presente provvedimento è oggetto di informazione alle OO.SS. e RSU;

ACCERTATA la competenza in materia della giunta comunale ai sensi del combinato degli art. 42 e 48 del D.Lgs. n. 267/2000 recante "testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti locali";

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

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

VISTO il C.C.N.L. comparto Funzioni Locali del 16 Novembre 2022;

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

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

Tutto ciò premesso e considerato,

PROPONE**alla Giunta Comunale di deliberare quanto segue:**

- 1) Di approvare la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
- 2) Di confermare che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, è coperto dalla programmazione finanziaria esistente, in quanto si basa sulla previsione di posti per i quali è assicurata la relativa copertura finanziaria e pertanto rientra nei limiti di cui all'art. 1 comma 562 L. 296/2006, il quale prevede che per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, la spesa di personale al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP non deve superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008, definito per il comune di Cottanello in € 397.155,26;
- 3) Di dare atto che il presente piano del fabbisogno di personale è coerente con le disposizioni previste dal D.M. 17 marzo 2020;

- 4) Di dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero o soprannumerarie**;
- 5) Di approvare la dotazione organica e l'aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale per il periodo 2024/2026 come da **TABELLA A)** sopra riportata;
- 6) Di prevedere, pertanto, le seguenti assunzioni per l'anno 2024:
 - n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), per n. 36 ore settimanali – da assegnare al Settore Amministrativo. *Assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001*;
 - n. 1 unità AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex cat. C/C1), per n. 18 ore settimanali – da assegnare al Settore Tecnico. *Assunzioni a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001*;
- 7) Di prevedere, altresì, per l'anno 2024 la trasformazione da part-time a full-time n. 1 unità AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex cat. D/D1);
- 8) Di programmare per l'anno 2025 le seguenti assunzioni:
 - n. 2 unità AREA OPERATORI ESPERTI (ex cat. B/B3), per n. 18 ore settimanali ciascuno, successivamente al pensionamento n. 1 unità di pari categoria (ex cat. B/B5 – 36 ore settimanali) – da assegnare al Settore Tecnico. *Assunzione a tempo indeterminato tramite concorso anche con utilizzo graduatoria vigente presso altri Enti e previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 bis del D.lgs 165/2001*;
- 9) Di dare atto che i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, è pari ad € **49.612.27** (importo al lordo degli oneri riflessi e dell'Irap), ed entro tale soglia l'amministrazione ha facoltà di ricorrere a tali forme di rapporto di lavoro;
- 10) Di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2025;
- 11) Di riservarsi la facoltà in qualsiasi momento di modificare la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto;
- 12) Di aggiornare la specifica sottosezione 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 del piano integrato di attività e di organizzazione (PIAO) triennio 2024/2026 approvato con delibera della giunta comunale n. 32 del 09/05/2024;
- 13) Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, l'aggiornamento al piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica e al Sistema informativo del personale (SICO - art. 60 del d.lgs. n. 165/2001) entro il termine di trenta (30) giorni dalla sua adozione;
- 14) Di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS.;

PROPONE

- 1) altresì alla Giunta di rendere la presente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art.134, comma 4 del D.Lgs. Testo Unico n.267 del 18/08/2000, al fine di consentire la tempestiva attuazione delle modalità contenute nel disciplinare.



IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Daniel Velasco Del Campo

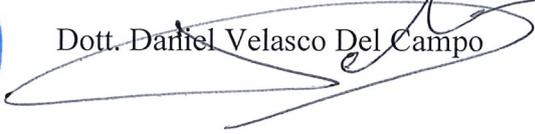
PARERE ESPRESSO AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. a) del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla Legge n. 213/2012.

PARERE FAVOREVOLE di regolarità tecnica.



IL RESPONSABILE DEL SETTORE AMMINISTRATIVO

Dott. Daniel Velasco Del Campo



PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267/2000, come sostituito dall'art. 3, comma 1, lett. a) del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla Legge n. 213/2012.

PARERE FAVOREVOLE di regolarità contabile.



IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

Dott. Gilberto De Angelis



Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL SINDACO

(Dott. Roberto Angeletti)



IL SEGRETARIO

(Dott.ssa Manuela De Alfieri)

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione:

è pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per giorni 15 consecutivi a partire dal _____ col tramite del Messo Comunale;

Cottanello, li

REGISTRAZIONE
N. 385/09.10.2024



IL SEGRETARIO

(Dott.ssa Manuela De Alfieri)