

COMUNE DI RICIGLIANO
PROTOCOLLO GENERALE
Num Prot. 0005090 in Partenza del 14-10-2024
Ore 11:2
Nome ALBO PRETORIO ON-LINE
Categoria 2 Classe 7 Fascicolo
Uffici pertinenti: UFFICIO SEGRETERIA - AA.GG. PERSONAL
AREA AMMINISTRATIVA AFFARI GENERALI



Prof. n.

COPIA

Del

Comune di Ricigliano

*-Provincia di Salerno-
Medaglia d'oro al merito civile*

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

N. 59 Del 14.10.2024

Oggetto: " Sezione 3, del pIAo 2024/2026-Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026-aggiornamento"

L'anno duemilaventiquattro, addi quattordici del mese di ottobre dalle ore 10:05 con il prosieguo nella sala delle adunanze della casa comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale. Risultano presenti

				Presente	Assente
1	Ing. Carmine	MALPEDE	SINDACO	X	
2	SIG. Christian	IACULLO	VICE-SINDACO	X	
3	Dott.ssa Carmela Rosa	TURTURIELLO	ASSESSORE		X
Totale				2	1

Partecipa il Segretario Comunale, d.ssa Debora Cerullo, che redige il presente verbale.

Assume la presidenza il Sindaco, ing. **Carmino Malpede** il quale rammenta preliminarmente agli intervenuti che sono tenuti ad astenersi dalla discussione e dal voto sull'argomento in oggetto qualora versino in una delle situazioni di incompatibilità o di conflitto di interessi, anche potenziale previste dalla Legge. Poiché nessuno fa rilevare la presenza di situazioni a proprio carico, il Presidente, dopo aver constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato

Il Sindaco, illustra la proposta deliberativa. A questo punto, attesa la mancanza di ulteriori interventi, il Sindaco invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Quindi

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA l'allegata proposta, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, avente a oggetto: “ **Sezione 3, del pIAo 2024/2026-Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026-aggiornamento**”

Acquisito il parere favorevole del Revisore Unico dei Conti reso con verbale n.84 del 07.10.2024 acquisito al prot. com. al n.-5007 del 08.10.2024;

Tenuto conto che la proposta è stata inviata alle OOSS in ultimo con nota prot. n. 4974 del 05.10.2024

RITENUTA la proposta meritevole di approvazione;

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art.49 e 147 bis, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000;

Con **voti unanimi favorevoli**, espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

DI APPROVARE, così come approva, integralmente ed in ogni sua parte, la proposta allegata di deliberazione avente ad oggetto” **Sezione 3, del pIAo 2024/2026-Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026-aggiornamento**” “ costituente, unitamente ai pareri, parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Con **voti unanimi favorevoli**, espressi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

- **DI DICHIARARE** la presente delibera urgente ed immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.lgs. 267/2000.

Comune di Ricigliano

Provincia di Salerno

Proposta di Deliberazione della Giunta comunale

Sezione 3, del PIAO 2024/2026 – Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 – Aggiornamento.

IL SINDACO

Premesso che

- con delibera di Giunta Comunale n. 40 del 06.06.2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il periodo 2024/2026;
- la Sezione 3 “ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO”, sottosezione 3.3. “Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale”, contiene il programma triennale dei fabbisogni di personale dell’Ente nel periodo 2024/2026;

Atteso che

- nella predetta programmazione del personale, per gli anni 2024-2025-2026, è previsto il mantenimento della risorsa, ex art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, di un Funzionario Tecnico per n. 12 ore settimanali giusta deliberazione di giunta comunale n.109/23;
- il predetto rapporto è scaduto il 31.07.2024 in quanto l’Ente di provenienza del dipendente non ha concesso la proroga al nulla osta;

Considerato che, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 15 del 29.07.2024, immediatamente esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il rendiconto della gestione 2023 alla cui luce pure va aggiornato il fabbisogno del personale;

Rilevato, dunque, che, si rende necessario provvedere a modificare ed aggiornare il Programma triennale dei fabbisogni di personale adeguandolo alle mutate esigenze organizzative e tenendo conto delle risultanze contabili e finanziarie del rendiconto di gestione 2023

Considerato, altresì, che, dopo la approvazione del PIAO 2024/2026, si sono verificati pensionamenti;

Dato atto che, più nel dettaglio, dopo la approvazione del PIAO 2024/2026

- è stato collocato a riposo per sopraggiunti limiti di età un Istruttore Tecnico, appartenente all’Area degli Istruttori, a decorrere dal 1° luglio 2024 (cfr. determinazione RCG n. 126 del 23.05.2024);
- è stata data copertura al posto di Funzionario Tecnico, Area dei Funzionari/EQ, presso l’Area Gestione del Patrimonio e Territorio, part time 12 ore settimanali durata fino al 31.12.2024 salvo proroga, con risorsa di altro Ente ex art. 23, CCNL (cfr. deliberazione di giunta comunale n. 47 del 29.07.2024 e decreto sindacale n. 15 del 02.08.2024);
- in data 01.10.2024, con nota acquisita al protocollo n. 4893, è stata presentata la domanda di pensione di anzianità a far data dal 01.01.2025 per un dipendente Operatore Esperto, appartenente all’Area Amministrativa;

- in data 01.03.2025 è prevista la cessazione per raggiunti limiti di età di n. 1 unità di personale dell'area degli Istruttori assegnato alla Polizia Municipale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

Richiamate le seguenti deliberazioni:

- Consiglio Comunale n. 1/2024 di approvazione del DUPS 2024/2026;
- Consiglio Comunale n. 3/2024, di approvazione del bilancio di previsione 2024/2026;
- Consiglio Comunale n. 15/2024, di approvazione del rendiconto di gestione 2023;
- Consiglio Comunale n.16 del 29.07.2024, di approvazione della variazione di assestamento generale del bilancio e della salvaguardia degli equilibri di bilancio 2024/2026;
- Giunta Comunale n. 40 del 06.06.2024, di approvazione del PIAO 2024/2026, contenente, nella Sezione 2 "VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE", Sottosezione 2.2. "Sottosezione di programmazione Performance", il Piano della Performance/Piano degli Obiettivi per il triennio 2024/2026;
- Giunta Comunale n. 50 del 12.09.2024, di approvazione della Relazione sulla Performance anno 2023;
- Giunta Comunale n. 26/2022, di approvazione del Piano delle Azioni Positive per il periodo 2022/2024;
- Giunta Comunale n.9/2024 dalla quale si evince che non risultano situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001;

Atteso che, come si rileva anche dal rendiconto di gestione 2023 e come attestato dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria con il rilascio del parere favorevole alla presente proposta

- questo Ente rispetta la normativa in materia di contenimento della spesa di personale;
- questo Ente non è né strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto;

Ritenuto, per tutto quanto sopra esposto, di provvedere ad aggiornare il Programma Triennale dei Fabbisogni di personale della sezione 3. del PIAO 2024/2026 come da allegato alla presente;

Considerato che, come attestato dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, con la sottoscrizione del parere favorevole, in calcè alla presente, dando corso alle assunzioni previste nel piano allegato l'Ente rispetterà i seguenti limiti alla spesa del personale art. 1, commi 557-557-*quater*, Legge n. 296/2006 in ordine al contenimento complessivo della spesa del personale;

Evidenziato che l'approvazione della presente proposta deliberativa comporta aggiornamento al PIAO 2024/2026, Sezione 3;

Visti

- la Legge n. 448/2001 (L. finanziaria 2002), il cui art. 19, comma 8, prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39, della L. n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, comma 5, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, a mente del quale "Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti";

Dato atto, dunque, che la presente proposta deliberativa, prima della sua approvazione verrà trasmessa a cura del Responsabile dell'Area EconomicoFinanziaria

- al Revisore Unico dei Conti, di talché possa essere reso il parere ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 *supra* cit;
- a titoli di informazione, ai soggetti sindacali;

Evidenziato che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale potrà sempre subire ulteriori modifiche e/o aggiornamenti;

Rilevato che l'aggiornato piano triennale dei fabbisogni del personale, per il tramite dell'Ufficio Finanziario, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi e degli artt. 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, dal Responsabile dell'Area Amministrativa e dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria;

Tutto ciò premesso, considerato e rilevato

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di dare atto che la premessa costituisce parte integrante e sostanziale della presente proposta e si intende qui trascritta;
2. Di approvare l'aggiornamento della Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 sezione 3 del PIAO 2024/2026 come da elaborato allegato alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
3. Di Dare atto ed autorizzare la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.
4. Di demandare all'Ufficio Finanziario l'invio dell'aggiornato piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
5. Di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa l'attivazione, previa verifica del permanere dei presupposti giuridici ed economici per le stesse, delle procedure per le assunzioni programmate ed ogni ulteriore provvedimento consequenziale inclusa la informativa alle RSU e OO.SS e la pubblicazione dell'aggiornato programma dei fabbisogni di personale sul sito web dell'Ente, in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013;
6. Di ribadire la possibilità di procedere alla sostituzione del personale cessato nel corso del periodo di prova senza necessità di aggiornare il piano dei fabbisogni di personale;
7. Di stabilire la sostituzione del personale che cesserà dal servizio secondo le previsioni del Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale;
8. **DI TRASMETTERE** la presente, a cura del dipendente Bagnuolo Cristoforo Donato :
 - al responsabile dell'Area Finanziaria
 - al Responsabile dell'Area AMMinistrativa ;
 - All'Albo pretorio on line ex lege n. 69/2009 e ss.mm.ii. per la relativa pubblicazione;
9. **COMUNICARE**, a cura del dipendente Bagnuolo Cristoforo Donato a, l'adozione del presente deliberato ai capigruppo consiliari, contestualmente all'affissione all'Albo, a norma di legge;
10. Di provvedere alla pubblicazione, a cura del dipendente Bagnuolo Cristoforo Donato, quale referente del piao, dell'aggiornato PIAO secondo le vigenti disposizioni di legge e di regolamento;
11. Di dichiarare la delibera approvativa della presente proposta, con successiva votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito.

Ricigliano, 04. 10. 2024

IL SINDACO

f.to Ing. Carmine MALPEDE

{ART. 49 E 147-BIS DEL TUEL D. LGS. N. 267/2000}
PARERI DI REGOLARITÀ TECNICA SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Vista la sopraesposta proposta di deliberazione alla Giunta Comunale avente ad oggetto:

“ Sezione 3, del PIAO 2024/2026 – Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 –
Aggiornamento.

”

Visti gli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. n. 267/00

- ai fini della regolarità tecnica, si esprime parere:

– favorevole

- inoltre attesta in attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, ed art. 6 bis della legge 241/90 l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 in relazione al citato procedimento e della Misura prevista nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza

Ricigliano, 04.10.2024

Il Responsabile dell'Area Amministrativa
f.to dott.ssa Maria Pia Carleo

{ART. 49 E 147-BIS DEL TUEL D. LGS. N. 267/2000}
PARERI DI REGOLARITÀ CONTABILE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Vista la sopraesposta proposta di deliberazione alla Giunta Comunale avente ad oggetto:

” Sezione 3, del PIAO 2024/2026 – Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026 –
Aggiornamento

Visti gli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. n. 267/00

-ai fini della regolarità contabile, inerente la regolarità e la correttezza contabile, attestando altresì la copertura finanziaria del proposto provvedimento si esprime parere:

– favorevole

- inoltre attesta in attuazione dell'articolo 1, comma 9, lett. e) della legge n. 190/2012, ed art. 6 bis della legge 241/90 l'insussistenza del conflitto di interessi, allo stato attuale, ai sensi dell'art. 6 bis della legge 241/90 in relazione al citato procedimento e della Misura prevista nel Piano triennale della prevenzione della corruzione e trasparenza

Ricigliano, 04.10.2024

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
f.to dott.ssa Maria Pia Carleo

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO)

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale per l'anno 2024

OGGETTO: Aggiornamento del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, approvato con D.G.M. n. 40 del 06.06.2024, relativamente alla Sezione 3 – Organizzazione e Capitale Umano – SottoSez. 3.3 - Integrazioni e modifiche del piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026, ex art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Provvedimenti.

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, prevede che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

Rilevato che l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, N. 75 ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale le amministrazioni pubbliche allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;

Letto e richiamato:

- > Il Decreto 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;
- > Il Decreto 22 luglio 2022 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante la *"Definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche."*, che integrano gli indirizzi approvati con il precedente Decreto Ministeriale del 08.05.2018;

Atteso che, in forza delle linee di indirizzo sopra richiamate, si prevede che:

- > il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa;
- > In sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, garantendo la neutralità finanziaria della

rimodulazione e facendo riferimento al limite di spesa determinato in base all'art. 1, comma 557-quater e comma 562, della legge 296/2006;

- > L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'Ente è chiamato a svolgere, con le strutture organizzative presenti e con le connesse responsabilità, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente;

Rilevato che:

- > l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- > il comma 557-quater dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dal comma 5-bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, dispone che: «Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione»;
- > questo Ente, così come attestato dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con il rilascio del parere favorevole di regolarità Tecnico e Contabile, presenta un valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 è pari ad **€ 514.664,25**;

Visto

- > l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito, con modificazioni, in L. n. 160/2016, a mente del quale "In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia";
- > l'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008, convertito, con modificazioni, in Legge n. 2/2009, a mente del quale "Su istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali, le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 certificano, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti in materia di patto di stabilità interno, entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza, se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari

finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente. Scaduto il predetto termine, su nuova istanza del creditore, è nominato un Commissario ad acta, con oneri a carico dell'ente debitore. [...] La pubblica amministrazione di cui al primo periodo che risulti inadempiente non può procedere ad assunzioni di personale o ricorrere all'indebitamento fino al permanere dell'inadempimento”;

- l'art. 243, comma 1, TUEL, secondo cui per poter assumere occorre che l'Ente non sia strutturalmente deficitario;

Rilevato che, per poter procedere alle assunzioni, occorre che l'Ente approvi il Piano triennale dei fabbisogni di personale (cfr. art. 6, comma 2, TUIPI, art. 39, 449/1997, art. 91 TUEL) e che detto piano sia inviato nei trenta giorni dalla approvazione al portale della Ragioneria Generale dello Stato (v. art. 6, comma 3-ter, TUIPI);

Atteso, pertanto, che in base alla normativa in materia, al fine di poter procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, è necessario rispettare i seguenti vincoli:

1. non essere in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000;
2. contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 ex art. 1, c. 557, L. n. 296/2006;
3. rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto e del termine per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche BDAP come previsto dall'art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. n.113/2016 convertito in L. n. 160/2016;
4. rispetto degli obblighi di attivazione della piattaforma dei crediti e certificazione dei crediti di cui all'art. 27 comma 9 del D.L. 66/2014, convertito con modificazioni dalla L. 89/2014 e l'articolo 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008 come modificato dall'art.27, comma 2, del D.L.n.66/2014, convertito in L.n.89/2014;
5. ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001);
6. ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche e della programmazione triennale del fabbisogno del personale (art. 6 D. Lgs. n. 165/2001);
7. adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2009);
8. approvazione del piano della performance ai sensi dell'art. 10, c. 5, D. Lgs. n. 150/2009 che, ex art. 169, c. 3-bis, D. Lgs. n. 267/2000, per gli enti locali è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione (PEG);
9. aver inviato il Piano triennale dei fabbisogni del personale al dipartimento della Funzione Pubblica entro trenta giorni dall'adozione ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001.

Dato Atto che nell'anno 2023 l'Ente, come risulta dal relativo rendiconto di gestione e come attestato dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con il rilascio del parere favorevole in calce alla presente deliberazione:

- ▶ ha rispettato gli equilibri di bilancio;
- ▶ ha rispettato il limite alla spesa del personale di cui ai citati commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge n. 296/2006.

Preso Atto che:

- > con sentenza n. 275/2015 la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014, convertito, con modificazioni, in L. n. 89/2014, il quale vietava alle amministrazioni che non rispettassero i tempi medi di pagamento disposti dal D.Lgs. n. 231/2002, di procedere, nell'anno successivo a quello di riferimento, ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- > l'art. 16, comma 1, del citato D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del comma 557 dell'art. 1 della più volte citata Legge n. 296/2006, che imponeva la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

Visto:

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e del Ministro dell'Interno il 17 marzo 2020, recante: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni"*, attuativo delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;

Letta e Richiamata la Circolare esplicativa del 13.05.2020, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, recante le linee direttive sulla corretta applicazione del DPCM 17 marzo 2020 e sulle nuove modalità di calcolo degli spazi assunzionali dei comuni, dalla quale si rileva che a partire dal 20.04.2020 il piano delle assunzioni deve essere effettuato nel rispetto delle nuove regole introdotte dal DPCM 17.03.2020;

Tenuto conto che:

- L'art. 3 del Decreto Ministeriale individua le fasce demografiche dei comuni, in base alle quali l'art. 4 definisce le percentuali di riferimento dei valori soglia, c.d. "valori di virtuosità", come descritte nella Tabella 1 del medesimo articolo, mentre la Tabella 3 inserita al comma 1 dell'art. 6 individua le percentuali da considerare come valori soglia per classificare gli enti meno virtuosi, che, per i comuni rientranti nella fascia demografica con popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti, tra cui il Comune di Ricigliano, risultano così definiti.

SCHEDA 1

COMUNE DI RICIGLIANO	Fascia Demografica	1° valore soglia Comuni virtuosi	2° valore soglia Comuni meno virtuosi
Popolazione al 01/01/2024	Comma 1 -Lettera b) – art. 3 del D.M. 17/03/2020	Tabella 1 – comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020	Tabella 3 – comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17/03/2020
1.064	Popolazione da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6%	32,6%

- Ai sensi dell'art. 4, comma 2, del Decreto attuativo, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia determinato nel rispetto del comma 1 del medesimo articolo, a decorrere dal 20 aprile 2020, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, in coerenza con il piano 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, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica;

Preso atto che:

- ▶ l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione "PIAO",
- ▶ l'art. 1, comma 1 del Decreto del Presidente della Repubblica del 24 giugno 2022, n. 81, che individua gli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", prevedendo che il Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, viene assorbito nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO);
- ▶ l'art. 4 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 Giugno 2022, n. 132 descrive il contenuto della SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, e che al comma 1 – lettera c) si prevede la compilazione della Sottosezione 3.3, nel cui ambito viene richiesto il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, con indicazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e da evidenza della capacità assunzionale dell'amministrazione da calcolare in base alle vigenti norme in materia, della programmazione delle cessazioni dal servizio, della stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento e delle strategie di copertura del fabbisogno, nonché delle situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

Posto in risalto che, con deliberazione n. 40 del 06.06.2024, la Giunta comunale approvava il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, recante il piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento, nell'ambito del quale l'Amministrazione comunale:

1. In attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, ha accertato che il Comune di Ricigliano, sulla base dei dati rilevati dall'ultimo Rendiconto di gestione approvato a tale data ovvero anno 2022 e tenendo conto del rapporto tra la spesa personale, al netto dell'IRAP, e la media delle entrate correnti relative al triennio 2020/2022, al netto del FCDE iscritto nel bilancio di previsione anno 2022, registrava un valore del rapporto tra la spesa personale e la media delle entrate correnti relative al triennio 2020/2022, al netto del FCDE, pari al 35,84% ovvero superiore al valore soglia di rientro indicato nella Tabella 3 dell'art. 6 del DPCM 17.03.2020;
2. Procedeva all'approvazione del piano dei fabbisogni per l'anno 2024, confermando esclusivamente, in un'ottica prudentiale e per garantire un controllo puntuale sul contenimento della spesa del personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate, al mantenimento di n. 1 unità a copertura del posto di Funzionario Tecnico con inquadramento nell'Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, di cui al nuovo Ordinamento professionale

introdotto dal CCNL del 16.11.2022, con rapporto di lavoro a tempo determinato fino al 31.07.2024 e a tempo parziale per 12 ore settimanali, avvalendosi della disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, c.d. "scavalco d'eccezione", rinviando a successivo atto la verifica in ordine ad eventuali disponibilità di spesa con i dati che si andranno a registrare nel rendiconto di gestione relativo all'anno 2023;

3. Confermava l'assetto organizzativo vigente come rappresentato nelle tabelle riportate nella Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano del PIAO, nelle quali viene illustrato l'organigramma e la dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico classificati per profilo e per categoria e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmate;

Dato atto che, in base a quanto previsto dalla vigente normativa in materia assunzionale per gli Enti locali, il Comune di Ricigliano:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 1 del 29.02.2024 ha approvato il DOCUMENTO UNICO PROGRAMMAZIONE 2024-2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 15.04.2024 ha approvato il BILANCIO DI PREVISIONE 2024 - 2026;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. del 29.07.2024 ha approvato il RENDICONTO ESERCIZIO FINANZIARIO 2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 9/2024, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, attestava che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e, pertanto, non risultano, eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie;

Considerato che l'approvazione del rendiconto di gestione per l'anno 2023, rende necessario procedere ad una nuova verifica degli spazi assunzionali disponibili, con contestuale accertamento della sostenibilità finanziaria della spesa destinata alle assunzioni programmate con il piano dei fabbisogni di personale per il biennio 2024/2026 di cui alla deliberazione di G.M. n. 40 del 06.06.2024;

Evidenziato che, in applicazione delle nuove regole introdotte dal D.M. del 17.03.2020 e degli indicatori inseriti nella Tabella n. 1 dell'art. 4 del D.M. 17.03.2020, la Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, sulla base dei dati rilevati dal rendiconto di gestione dell'anno 2023, ha proceduto all'elaborazione della scheda di seguito riportata:

SCHEDA 2

SPESA DEL PERSONALE RISULTANTE DAL RENDICONTO ANNO 2023					
N.D.	Voce	Rif. al bilancio		SPESA Rendiconto 2023	
1	TOTALE SPESE DI PERSONALE - Voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999			449.554,00	
ENTRATE CORRENTI					
N.D.	Voce	Accertamenti entrate correnti			Media
		Rendiconto 2021	Rendiconto 2022	Rendiconto 2023	

2	Titolo 1 - Titolo 2 e Titolo 3	1.370.253,55	1.737.241,10	1.450.545,85	1.519.346,83
3	FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'anno 2023				62.538,51
4	Totale accertamenti al netto FCDE di previsione relativo all'anno 2023				1.456.808,32
RAPPORTO SPESA DEL PERSONALE / ENTRATE CORRENTI					30,86
VALORE SOGLIA PER IL CONTENIMENTO DELLA PERCENTUALE AL 28,60% RIPORTATA NELLA TABELLA 1 DEL D.M. 17.03.2020					416.647,18
VALORE SOGLIA PER IL CONTENIMENTO DELLA PERCENTUALE AL 32,60% RIPORTATA NELLA TABELLA 1 DEL D.M. 17.03.2020					474.919,51

Atteso che, in base ai dati contenuti nella predetta **SCHEDA 2**, così come attestato dalla Responsabile dell'area Economico Finanziaria e dell'Area Amministrativa, con il rilascio del parere favorevole in calce alla presente proposta, che:

- ⇒ Il Comune di Ricigliano registra un rapporto percentuale pari al 30,86% e, pertanto, rientra tra gli enti che registrano un valore spesa personale / entrate correnti compreso tra il "valore più basso" ed il "valore più alto", come riportati nella Tabella n. 1 dell'art. 4 e nella Tabella n. 3 dell'art. 6 del DPCM 17.03.2020;
- ⇒ Alla luce delle indicazioni fornite con la Circolare esplicativa del 08.06.2020, i Comuni che registrano una percentuale intermedia collocata tra i valori indicati nella Tabella 1 e nella Tabella 3 possono procedere all'adozione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento, laddove nella definizione del piano delle assunzioni, riescono ad assicurare, in ciascun esercizio di riferimento, un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti (al netto FCDE) non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, (considerando, a tal fine, le entrate correnti relative all'ultimo rendiconto e non la media delle entrate degli ultimi tre rendiconti).

Evidenziato che la Sezione di controllo della Corte dei Conti Emilia Romagna, con la delibera n. 55 del 25.06.2020 resa in applicazione della nuova disciplina prevista dal citato comma 2 dell'art. 33, ritiene che, per effetto dell'emanazione del DPCM in data 17 marzo 2020, i Comuni rientranti nella fattispecie indicata possono procedere ad effettuare le assunzioni utilizzando il turn over al 100% a condizione che non viene incrementato il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;

Tenuto conto che, a seguito di un esame sulle esigenze assunzionali rappresentate dall'Organo politico di vertice e dai Responsabili di Area titolari di E.Q., si è preso atto che nell'anno 2024 si è registrata la cessazione dal servizio con decorrenza dal 01/07/2024 per collocamento in quiescenza di n. 1 unità di personale dell'Area degli istruttori, assegnato al Settore Tecnico con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (cfr.determinazione RGG n.126 del 23.05.2024), che nel 2025 sono previste le cessazioni appresso specificate:

- a partire dal mese di Gennaio 2025 è prevista la cessazione dal servizio per collocamento in quiescenza di n. 1 unità di personale dell'Area degli Operatori Esperti assegnato al Settore Amministrativo con rapporto di lavoro a tempo indeterminato (domanda di pensione acquisita al protocollo n.4893 del 01.10.2024);

- a partire dal mese di marzo 2025 è prevista la cessazione per raggiunti limiti di età di n.1 unità di personale dell'area degli Istruttori assegnato alla Polizia Municipale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;

Tenuto conto che, a seguito di una approfondita verifica in merito alle esigenze organizzative dei vari Servizi presenti nell'assetto organizzativo dell'Ente, finalizzata a garantire la continuità e la funzionalità dei servizi istituzionali resi all'utenza, si è preso atto che, per effetto di tali cessazioni, si concretizza un vero e proprio depauperamento di risorse umane, con relative carenze di organico in tutte le strutture organizzative della macchina comunale, che potrebbero creare grandi difficoltà nel garantire la corretta funzionalità dei servizi istituzionali dell'Ente;

Atteso che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale e, pertanto, l'Ente intende garantire il non superamento della percentuale del 30,86% nel rapporto spesa personale / entrate correnti, come rilevata dai dati del rendiconto di gestione anno 2023 riportati nella **SCHEDA 2**;

Tenuto conto che, in relazione alle problematiche innanzi rappresentate, la Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione 167/2021, ha sostenuto che le assunzioni per la sostituzione di personale cessato, anche nel corso dello stesso anno, sono possibili nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria, precisando che: "La sostituzione del personale cessato dal servizio in corso d'anno costituisce assunzione di personale, possibile entro i limiti di capacità assunzionale del comune. Tale capacità deve essere improntata al principio della sostenibilità finanziaria della spesa, misurata attraverso i valori soglia e le percentuali come definite dall'articolo 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 e dalle relative disposizioni di attuazione approvate con D.M. 17 marzo 2020";

Considerato che, per quanto detto, si è proceduto alla ridefinizione degli spazi assunzionali per il biennio 2024/2025, tenendo conto delle capacità di spesa determinate considerando le economie di spesa ottenute con la cessazione dal servizio del personale collocato in quiescenza nel biennio 2024/2025, al fine di non alterare la predetta percentuale del 30,86% e il rispetto del valore soglia corrispondente alla percentuale del 32,60% (Tabella 3 dell'art. 6 del DPCM 17.03.2020), dando atto le relative economie possono essere quantificate in base a quanto illustrato nella seguente tabella:

SCHEDA 3

DETERMINAZIONE SPAZI ASSUNZIONALI QUANTIFICATI SUI RISPARMI DI SPESA DELLE CESSAZIONI DI PERSONALE PREVISTE PER L'ANNO 2024 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, AI SENSI DELL'ARTICOLO 4 COMMA 2 DEL D.M. DEL 17/03/2020						
AREA DI CLASSIFICAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	DATA DI CESSAZIONE	Numero	Retribuzione Tabellare	Oneri	Irap	FINANZIAMENTO ASSUNZIONI
AREA DEGLI ISTRUTTORI - ISTRUTTORE TECNICO	01/07/2024	1	23.550,92	7.007,01	2.042,59	32.600,17
SPESA DA CONSIDERARE, AL NETTO DELL'IRAP, PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024						30.557,94

SCHEDA 4

DETERMINAZIONE SPAZI ASSUNZIONALI QUANTIFICATI SUI RISPARMI DI SPESA DELLE CESSAZIONI DI PERSONALE PREVISTE PER L'ANNO 2025 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO, AI SENSI DELL'ARTICOLO 4 COMMA 2 DEL D.M. DEL 17/03/2020						
AREA DI CLASSIFICAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	DATA DI CESSAZIONE	Numero	Retribuzione Tabellare	Oneri	Irap	FINANZIAMENTO ASSUNZIONI
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	01/01/2025	1	20.989,97	6.247,42	1.820,48	29.057,87
AREA DEGLI ISTRUTTORI ISTRUTTORE DI VIGILANZA	01/03/2025	1	23.550,92	7.007,01	2.042,59	32.600,17
TOTALE						61.658,04
IRAP						3.863,07
SPESA DA CONSIDERARE, AL NETTO DELL'IRAP, PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2025						57.794,97

Valutata la necessità di procedere ad una revisione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024 approvato con la deliberazione di G.C. n. 40/2024, innanzi richiamata, mediante utilizzo degli spazi assunzionali determinati nella precedente **SCHEDA 3** e di definire il piano dei fabbisogni per l'anno 2025 utilizzando gli spazi assunzionali quantificati nella **SCHEDA 4** e al contempo, garantire il contenimento della spesa di personale e la sostenibilità finanziaria delle assunzioni previste, nel rispetto degli orientamenti espressi in materia dalla Magistratura contabile, fermo restando che le relative assunzioni possono essere realizzate solo a seguito collocamento in quiescenza del personale indicato nella predetta SCHEDA 3;

Rappresentato che, per quanto attiene alle assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato, il Dipartimento della Funzione Pubblica, con varie circolari indirizzate alle pubbliche Amministrazioni ha fornito puntuali indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi di tali tipologie di reclutamento, precisando che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato, ma che in tale ambito bisogna evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Posto che, la nuova disciplina introdotta dal DPCM del 17.03.2020 per la determinazione delle capacità assunzionali comporta che le nuove regole per la determinazione delle capacità assunzionali nei comuni sono improntate principalmente alla sostenibilità finanziaria della spesa per il personale, che delinea una definizione onnicomprensiva di tutte le assunzioni previste dal piano

dei fabbisogni, portando dunque alla conclusione che anche la spesa per le assunzioni a tempo determinato è da includere nel computo della spesa complessiva per tutto il personale;

Ritenuto, alla luce delle citate disposizioni, che nella definizione delle assunzioni con rapporto di lavoro flessibile, gli enti oltre al rispetto dei vincoli imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, hanno l'obbligo di verificare che tali assunzioni non hanno effetti sull'innalzamento della percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti e che rientrano nei limiti del valore soglia definito dalla Tabella 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 dell'art. 6 del D.M. del 17.03.2020;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, in Legge 122/2010 secondo il quale gli enti pubblici "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", con la precisazione che tali limitazioni non trovano applicazione per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge n. 296/2006, fermo restando che "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". Come chiarito anche dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 2/2015, gli enti locali in regola con il rispetto delle limitazioni alla spesa del personale ex commi 557 e ss. citati, possono assumere personale con rapporto di lavoro flessibile comunque entro il limite del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009;

Rammentate le seguenti disposizioni in tema di rapporto di lavoro a tempo determinato:

- l'art. 23 del D.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015, che fissa il tetto massimo percentuale di assunzioni di personale a tempo determinato al 20% del totale del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, salva diversa disposizione dei contratti collettivi, con possibile arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora lo stesso sia uguale o superiore a 0,5;
- l'art. 60, comma 3, del CCNL del comparto Funzioni Locali del 16.11.2022, stabilisce che il numero massimo di contratti a tempo determinato non può superare il tetto del 20% del personale assunto a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento all'unità superiore qualora esso sia superiore o uguale a 0,5;

Dato Atto che in dipendenti in servizio al 31 dicembre 2023 sono in numero di 11 e al 1° gennaio 2024 sono in numero di 11 (dei quali n. 10 a tempo indeterminato) e che, pertanto, il 20% è pari a 2,2; dunque, possono assumersi fino a n. 2 unità a tempo determinato;

Dato atto che:

- ✓ Con l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale 2024/2026, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato, per esigenze improcrastinabili accertate nell'Area Tecnica si è proceduto alla proroga del rapporto di lavoro a tempo parziale per n. 12 ore settimanali di un Funzionario Tecnico dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q., in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, e che il predetto rapporto è scaduto il 31.07.2024;
- ✓ Con deliberazione di giunta comunale n. 47 del 29.07.2024 si è ravvisata la necessità di procedere alla copertura del posto di Funzionario Tecnico dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. presso l'Area Gestione del Patrimonio e Territorio, con rapporto di lavoro a tempo determinato fino al 31.12.2024, salvo proroga, e a tempo parziale per 12 ore settimanali, avvalendosi della

disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022 per il personale del comparto Funzioni Locali, in base alla quale gli Enti del comparto possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, c.d. "scavalco condiviso", mediante convenzione tra i due enti interessati;

Valutata l'esigenza di confermare il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato, relativamente alla costituzione del rapporto di lavoro nell'Area Tecnica programmato per l'anno 2024 ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022, al fine di non alterare la spesa sostenuta nell'anno precedente e il valore soglia determinato nella **SCHEDA 2** del presente atto;

Ritenuto, al fine di garantire una efficace funzionalità dei servizi di competenza dell'area Tecnica, il cui organico risulta particolarmente esiguo per la realizzazione degli obiettivi e dei piani dell'Amministrazione comunale, di procedere ad una modifica e integrazione del piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato per l'anno 2024, utilizzando gli spazi assunzionali determinati nella **SCHEDA 3** del presente atto, relativamente:

- > All'istituzione di un rapporto di lavoro di personale inquadrato nell'Area degli Operatori Esperti con profilo professionale di collaboratore servizi tecnici da assegnare all'Area tecnica, mediante applicazione della disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022, con rapporto di lavoro a tempo parziale per 18 ore settimanali;
- > alla copertura di n. 1 posto dell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. con profilo professionale di Funzionario Tecnico con rapporto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale al 50%, mediante procedura selettiva in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000, per la gestione e la direzione dell'Area Tecnica;

Ravvisata la necessità di procedere, per l'esercizio finanziario 2025, alla sostituzione del dipendente che sarà collocato in quiescenza a partire dal mese di Gennaio 2025, al fine di garantire la gestione dei servizi rientranti nell'Area Amministrativa, mediante la copertura del relativo posto vacante in organico mediante personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e dell'E.Q. con profilo professionale di Funzionario Amministrativo, in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 23 del CCNL del 16.11.2022, innanzi richiamata, con rapporto di lavoro a tempo parziale per 18 ore settimanali;

Visto l'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale, al primo comma, prevede che lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato; per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità;

Richiamata, tra le tante, la delibera della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Lazio, n. 85 del 30.12.2018, la quale ha chiarito che, diversamente dai comuni per i quali sono previste posizioni dirigenziali nel loro organico (per i quali opera il limite dell'art. 110, comma 1, del TUEL), per quelli che ne sono privi manca una disposizione specifica in tema di limiti all'assunzione di personale a tempo determinato cui affidare posizioni organizzative di uffici o servizi ovvero incarichi di alta specializzazione; pertanto, il limite normativo si deve rinvenire nelle disposizioni di legge in tema di tetti di assunzione del personale a tempo determinato complessivamente considerato;

Dato Atto che questo Ente è privo di posizioni dirigenziali;

Richiamato lo statuto Comunale in particolare l'art. 55;

Vista la deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per l'Abruzzo, n. 5/2021/PAR, con la quale è stato stabilito che *"Pertanto, la definizione in concreto dei limiti assunzionali in esame è rimessa alle valutazioni generali dell'Ente chiamato a gestire il fabbisogno di personale a tempo determinato in sede regolamentare complessivamente considerato nei limiti previsti dall'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, pari al 20 per cento del personale a tempo indeterminato e ciò in quanto la previsione del limite del 30 per cento della dotazione organica prevista dall'articolo 110 comma 1 del Tuel vale esclusivamente per le qualifiche dirigenziali. Da ciò discende che per gli incarichi di contratto non dirigenziali, in assenza di una norma derogatoria ai principi generali, si applica l'articolo 23, comma 1, del suddetto d.lgs. n. 81 del 2015"*;

Precisato, in relazione ai vincoli di spesa per la stipula dei contratti a tempo determinato di cui alla succitata normativa, che:

- a) In relazione alle assunzioni a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, si evidenzia che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti con tale tipologia contrattuale contenuta nel TUEL;
- b) Per quanto attiene all'instaurazione dei rapporti di lavoro mediante utilizzo di personale di altri Enti locali di cui all'art. 23 del CCNL del 16.11.2022, la Magistratura contabile, con vari pareri, ha chiarito che la spesa sostenuta per tali prestazioni lavorative esula dall'ambito di applicazione dell'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010;
- c) Resta confermato il vincolo secondo il quale la spesa sostenuta per tali assunzioni deve essere considerata nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. e nel calcolo della spesa per la determinazione delle percentuali previste dal DPCM del 17.03.2020;
- d) La deliberazione della Corte dei Conti n23/SEZAUT/2016/QMIG, tra l'altro, ribadisce che l'art.14 del CCNL del 22.01.2004 (art.23 del CCLN del 16.11.2022) dà la possibilità di utilizzare personale di altri enti "per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo" (le 36 ore settimanali) senza che questo configuri un autonomo rapporto di lavoro a tempo parziale. Infatti il suddetto cumulo d'incarichi non implica la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, non comporta un incremento della spesa complessiva tra i due enti e, ottimizzando l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, può estendersi alla fattispecie inquadrabile all'interno dell'art.1, comma 557, della legge n.311/2004, gli stessi motivi che portano ad escludere l'art.14 del CCNL del 22 gennaio 2004 (ora art.23 del CCNL del 16.11.2022) dall'ambito applicativo dell'art.9, comma 28, del d.l.n.78/2010;

Evidenziato che l'art. 23 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali sottoscritto il 16.11.2022, riproducendo in sostanza la disciplina già introdotta dall'art. 14 del precedente C.C.N.L. per il comparto Regioni e Autonomie Locali del 22.01.2004, prevede la possibilità per gli Enti Locali, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, di utilizzare con il consenso dei lavoratori interessati personale assegnato da altri Enti, cui si applica il medesimo C.C.N.L., per i periodi di tempo predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione. A tal proposito la magistratura contabile ha chiarito che nell'ipotesi prevista dall'ex art. 14 del CCNL 22-01- 2004, ora sostituito dal nuovo art. 23 del C.C.N.L. del Comparto Funzioni locali del 16

novembre 2022 (cosiddetto “scavalco condiviso”) se, da un lato, permane la titolarità dell’originario rapporto lavorativo con l’ente di appartenenza, dall’altro non può essere rilevata – dal punto di vista dell’ente utilizzatore – la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro (cfr Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Molise, deliberazione n. 105/2016/PAR), e pertanto in tale ipotesi non si configura un’assunzione a tempo determinato, ma uno strumento duttile di utilizzo plurimo e contemporaneo del dipendente pubblico (sul punto cfr Sezione regionale di controllo per la Lombardia, deliberazione n. 414/2013/PAR). Nello “scavalco condiviso”, infatti, il lavoratore mantiene il rapporto d’impiego con l’amministrazione originaria, rivolgendo solo parzialmente le proprie prestazioni in favore di un altro ente, nell’ambito dell’unico rapporto alle dipendenze del soggetto pubblico principale. Pertanto, quand’anche la convenzione sottoscritta fra le amministrazioni preveda una ripartizione del carico finanziario della spesa complessiva, già in essere per il dipendente, attribuendone una quota parte in capo all’ente utilizzatore, la fattispecie in esame non può mai integrare la costituzione di un nuovo rapporto di impiego per la mancanza di un vincolo contrattuale diretto tra l’ente che si avvale delle prestazioni “a scavalco” ed il lavoratore, trattandosi di un modulo organizzativo di condivisione del personale fra amministrazioni pubbliche... (in tal senso la deliberazione 149/2023 Sezione regionale di controllo per la Puglia).

Ritenuto, per tutto quanto sopra esposto, di provvedere ad aggiornare il Programma Triennale dei Fabbisogni di personale della sezione 3. del PIAO 2024/2026 come da allegato alla presente;

Considerato che, come attestato dal Responsabile dell’Area Economico-Finanziaria, con la sottoscrizione del parere favorevole, in calce alla presente, dando corso alle assunzioni previste nel piano di cui al presente atto, l’Ente rispetterà i seguenti limiti alla spesa del personale:

- art. 1, commi 557-557-*quater*, Legge n. 296/2006 in ordine al contenimento complessivo della spesa del personale;
- art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile;

Dato atto che, ai sensi dell’art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all’articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025, in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione).

Atteso che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all’esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

Considerato che, come indicato dal comma 3 dell’art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni personale implica l’adeguamento della dotazione organica alle nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa con l’individuazione delle posizioni dotazionali per categorie e profili professionali, fermo restando l’obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella dotazione organica;

Dato Atto che con la citata delibera di Giunta comunale n. 40 del 06.06.2024, recante l’approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, è stato definito l’Organigramma, recante l’assetto organizzativo del Comune di Ricigliano, e la rideterminazione della dotazione organica,

quale strumento organizzativo che disciplina la consistenza complessiva del personale con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale;

Ritenuto di dover confermare il predetto assetto organizzativo, che si allega alla presente con la **lettera "A"**, per formarne parte integrante e sostanziale, e contenente un Organigramma, che illustra l'assetto organizzativo della struttura comunale delineato in cinque Aree, quali strutture organizzative di massima dimensione, che costituiscono la prima dimensione operativa dell'organizzazione del lavoro e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni, e la rideterminazione della dotazione organica che rappresenta l'organico dei posti complessivi previsti nella predetta struttura organizzativa, ma con una diversa definizione dei posti per Area di inquadramento e profilo professionale assegnati alle unità organizzative presenti nell'Organigramma, necessari a garantire l'ottimale funzionalità dei vari servizi;

Rilevato che, come si evince dalla predetta dotazione organica, l'attuale andamento delle posizioni lavorative occupate e l'organizzazione dei processi gestionali e decisionali, nel contesto della struttura comunale, risultano conformi alla determinazione della dotazione organica complessiva e al piano dei fabbisogni di personale, così come contenuto nella presente deliberazione;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 09 del 12/02/2024 ad oggetto "Articolo 33 D.lgs. n. 165/2001. Ricognizione situazioni di soprannumero o eccedenze di personale. Anno 2024", dalla quale si evince che non risultano situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o collocamento in disponibilità ai sensi dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001;

Tenuto conto che il comma 1 dell'art. 7 del D.M. attuativo prevede che la maggiore spesa che gli enti "virtuosi", collocati al di sotto del valore soglia più basso indicato nella Tabella 1 dell'art. 4 del medesimo D.M., possono incrementare per assunzioni di personale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 5 del decreto attuativo, non deve essere considerata nel limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Dato Atto che riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale ed ai presupposti per poter procedere alle assunzioni di personale, così come attestato dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria e dell'Area Amministrativa con il rilascio del parere favorevole:

- ✓ non è presente alcun dipendente extra dotazione organica e non vi sono eccedenze di personale (9/24);
- ✓ non sono stati esternalizzati servizi e quindi non ricorrono le condizioni di trasferimento di personale dipendente alle dipendenze del nuovo soggetto;
- ✓ sono rispettate le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla legge 68/1999 smi;
- ✓ l'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui agli artt. 242 e 243 del TUEL 267/2000;
- ✓ la spesa del personale del Comune di Ricigliano per gli anni 2011-2013 è pari ad € **514.664,25** e che la spesa di personale ai sensi dell'art. 1 c.557, L. 296/296 dell'ultimo consuntivo approvato è pari ad € **449.554,00** e che dai dati a consuntivo il Comune - ha rispettato gli equilibri di bilancio- ha rispettato il limite alla spesa del personale di cui ai citati commi 557 e ss. dell'art. 1 della Legge n. 296/2006;
- ✓ risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla programmazione risulta inferiore alla

spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, parimenti la spesa del personale è rispettosa del massimo incremento di cui all'art. 6 del DM 17 marzo 2020 (Cfr. all. C);

- ✓ è stato approvato, con deliberazione di G.C. n. 28/2024 il Piano della performance per il triennio 2024-2026;
- ✓ l'Ente ha rispettato le disposizioni in materia di contenimento delle spese di personale ex art. 1, comma 557 e ss., della l. n. 296/2006;
- ✓ con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 31.05.2022 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2022/2024, tendente ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono le pari opportunità di lavoro tra uomini e donne ai sensi dell'art. 48 D. Lgs. n. 198/2006;
- ✓ Requisiti adempimentali:
 - ◇ invio della certificazione di rispetto del pareggio di bilancio
 - ◇ corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica
 - ◇ approvazione, nei termini di legge, del bilancio di previsione e del rendiconto di gestione
 - ◇ trasmissione dei documenti alla banca dati delle pubbliche amministrazioni (BDAP) entro 30 giorni dalla rispettiva approvazione.

Dato atto che il Programma triennale del Fabbisogno di personale è parte della sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

Dato atto che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025, in coerenza con gli strumenti di programmazione di carattere finanziario (Documento Unico di Programmazione (DUP) e bilancio di previsione).

Visto:

- l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 che recita: "*a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*";
- l'art. 4, comma 2, del DPCM 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito nella Legge n. 58/2019, dispone che i maggiori livelli assunzionali consentiti dal medesimo articolo 4 sono subordinati alla asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

Dato atto, dunque, che la presente proposta deliberativa, prima della sua approvazione verrà trasmessa a cura del Responsabile dell'Area Economico - Finanziaria:

- > al Revisore Unico dei Conti, di talché possa essere reso il parere ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 *supra* cit ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio e per la certificazione dei relativi oneri, nonché all'asseverazione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del DPCM 17.03.2020;

Tutto ciò premesso e considerato, si procede alla determinazione del piano dei fabbisogni di personale per l'anno 2024, dando atto che:

1. In attuazione della disciplina contenuta nel DPCM del 17.03.2020 recante le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali negli Enti locali, in attuazione delle disposizioni contenute nell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il Comune di Ricigliano, a seguito verifica della disponibilità degli spazi assunzionali rideterminati alla luce dei dati del rendiconto anno 2023, registra un valore spesa personale / entrate correnti pari al 30,86% e, quindi, inferiore al "valore soglia più alto", come riportato nella Tabella n. 3 dell'art. 6 del DPCM 17.03.2020;
2. In merito alla ricognizione prescritta dall'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, si attesta che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e, pertanto, non risultano, eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie;
3. Per effetto di quanto rilevato ai punti precedenti, viene confermato il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato, relativamente alla costituzione del rapporto di lavoro nell'Area Tecnica programmato per l'anno 2024 ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022, al fine di non alterare la spesa sostenuta nell'anno precedente e il valore soglia determinato nella **SCHEDA 2** del presente atto;
4. In attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001, si procede ad una modifica del piano dei fabbisogni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato per l'anno 2024, approvato con D.G.M. n. 40/2019, relativamente alla copertura dei posti per le Aree e i profili professionali di seguito indicati, avvalendosi degli spazi assunzionali determinati nella **SCHEDA 4** riportata nella parte introduttiva e, comunque, limitatamente alla spesa come di seguito quantificata:

SCHEDA 5

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI, DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DPCM DEL 17/03/2020						
AREA DI CLASSIFICAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	Modalità di reclutamento	Numero	Retribuzione Tabellare	Oneri	Irap	FINANZIAMENT O ASSUNZIONI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. – FUNZIONARIO TECNICO - RAPPORTO PART TIME AL 50%	Selezione art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000	1	12.764,30	3.799,01	1.107,06	17.670,36
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI – COLLABORATORE SERVIZI TECNICI - RAPPORTO PART TIME AL 50%	Scavalco condiviso ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022	1	10.483,33	3.120,24	909,23	14.512,80
PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO			23.247,62	6.919,25	2.016,29	32.183,16
SPESA DA CONSIDERARE, AL NETTO DELL'IRAP, PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024						30.166,87
BUDGET DI SPESA PER ASSUNZIONI DISPONIBILI NELL'ANNO 2024 (SCHEDA 3)						30.557,94

SPESA DA CONSIDERARE, AL NETTO DELL'IRAP, PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024	30.166,87
BUDGET DI SPESA PER ASSUNZIONI DISPONIBILI NELL'ANNO 2024 (SCHEDA 3)	30.557,94
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI NELL'ANNO 2025	391,07

l'aggiornamento della Programmazione Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026 sezione 3 del PIAO 2024/2026 e presenta le seguenti linee di sviluppo:

Anno 2024

- FUNZIONARIO TECNICO E.Q. mantenimento della risorsa ex art.23CCNL a dodici ore settimanali
- FUNZIONARIO TECNICO E.Q. – previsione della copertura ex art.110, comma, del TUEL al 50%
- OPERATORE ESPERTO, risorsa ex art.23 CCNL al 50%;
- FUNZIONARIO TECNICO E.Q. mantenimento della risorsa ex art.23CCNL a dodici ore settimanali nelle more di una riorganizzazione e/o di un eventuale copertura a tempo indeterminato;

Anno 2025 - 2026

SCHEDA 6

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2025 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI, DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DPCM DEL 17/03/2020						
AREA DI CLASSIFICAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	Modalità di reclutamento	Numero	Retribuzione Tabellare	Oneri	Irap	FINANZIAMENTO ASSUNZIONI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. – FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - RAPPORTO PART TIME AL 50%	Selezione art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000	1	12.764,30	3.799,01	1.107,06	17.670,36
TOTALE						17.670,36
SPESA DA CONSIDERARE, AL NETTO DELL'IRAP, PER IL PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2025						16.563,30
SPAZI ASSUNZIONALI DISPONIBILI PER ECONOMIE ANNO 2024 (SCHEDA 5)						391,07
BUDGET DI SPESA PER ASSUNZIONI DISPONIBILI (SCHEDA 4)						57.794,97
TOTALE BUDGET DI SPESA PER ASSUNZIONI ANNO 2025 (391,07+57.794,97)						58.086,04
SPAZI ASSUNZIONALI ANCORA DISPONIBILI PER L'ESERCIZIO 2025 (58.086,04-17.670,)						41.522,74

- FUNZIONARIO TECNICO E.Q. mantenimento della risorsa ex art.23CCNL a dodici ore settimanali
- FUNZIONARIO TECNICO E.Q. mantenimento della copertura ex art.110, comma, del TUEL al 50% nelle more di una riorganizzazione e/o di un eventuale copertura a tempo indeterminato;
- OPERATORE ESPERTO mantenimento della risorsa ex art.23 CCNL al 50% nelle more di una riorganizzazione e/o di un eventuale copertura a tempo indeterminato;

Copertura dei posti eventualmente vacanti a seguito di dimissioni dal servizio e/o completamento delle procedure avviate nelle annualità precedenti;

5. Di dare atto ed autorizzare la possibilità di ricorrere ad assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art.9, comma 28, del D.L.78/2010 e s.m. e i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
6. Resta confermato l'organigramma come riportato nell'Allegato "A", nel quale viene riportato l'assetto organizzativo dell'Ente delineato in cinque Aree, quale struttura organizzativa di massima dimensione e rientranti nell'Area delle Elevate Qualificazioni, con contestuale descrizione della dotazione organica, definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato;
7. Viene demandato al Responsabile dell'Area Finanziaria di provvedere agli adempimenti consequenziali, in particolare alla realizzazione del piano occupazionale per il biennio 2024/2025 di cui al presente atto, mediante procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa;
8. Ai sensi dell'art. 6, comma 3 del Decreto ministeriale n. 132 del 30.06.2022, il Programma triennale del Fabbisogno di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, è parte integrante della Sezione Organizzazione e Capitale Umano del Piano integrato di attività e organizzazione, di cui all'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, per il triennio 2023-2025;
9. Il piano triennale dei fabbisogni viene pubblicato in "*Amministrazione trasparente*", nell'ambito degli "*Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato*" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., e viene trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "**PIANO DEI FABBISOGNI**" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

COMUNE di RICIGLIANO

Provincia di Salerno

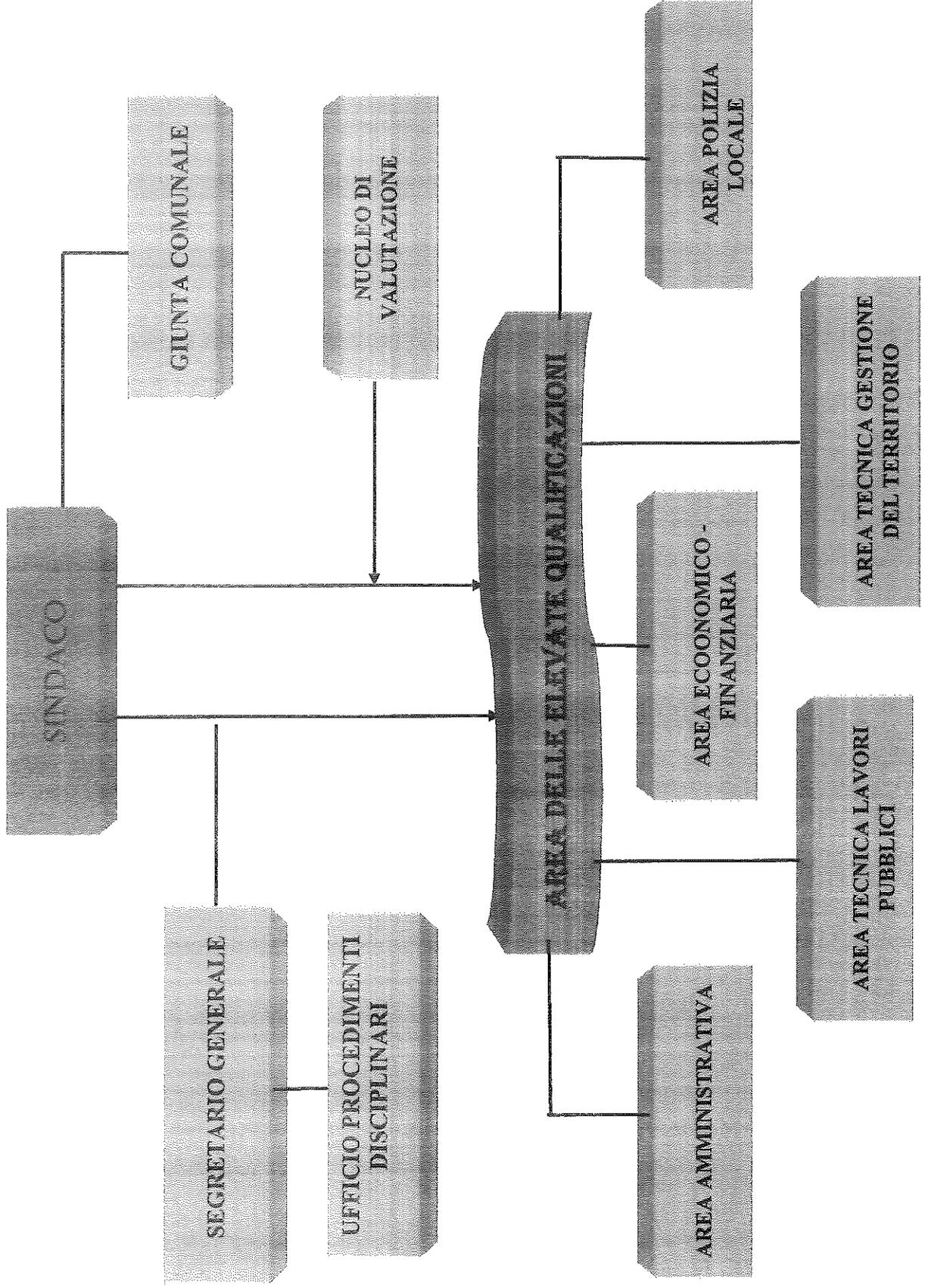
AREA AMMINISTRATIVA

ORGANIGRAMMA ASSETTO ORGANIZZATIVO
DEL COMUNE DI RICIGLIANO

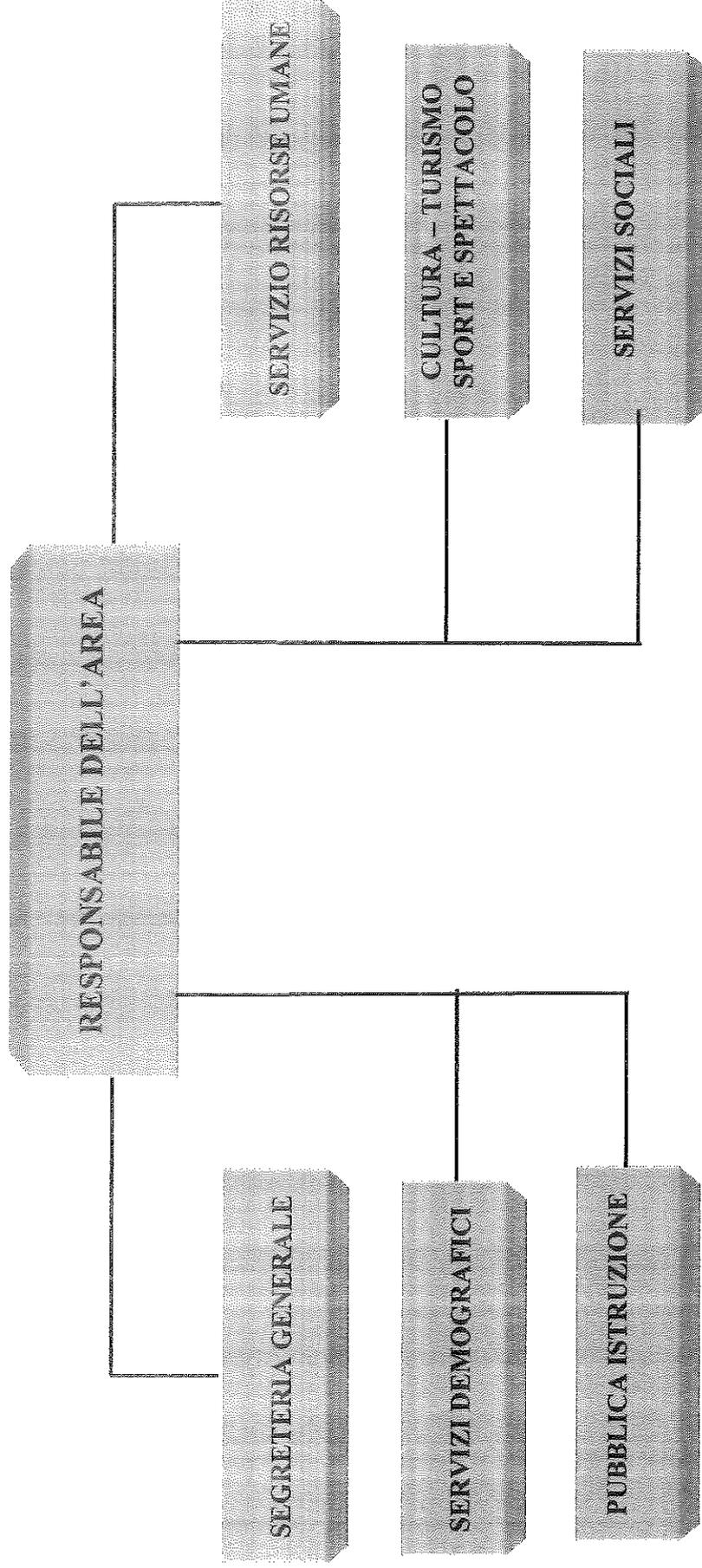
ALLEGATO "A"

ALLEGATO AL PIANO DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE PER IL BIENNIO 202A/2026

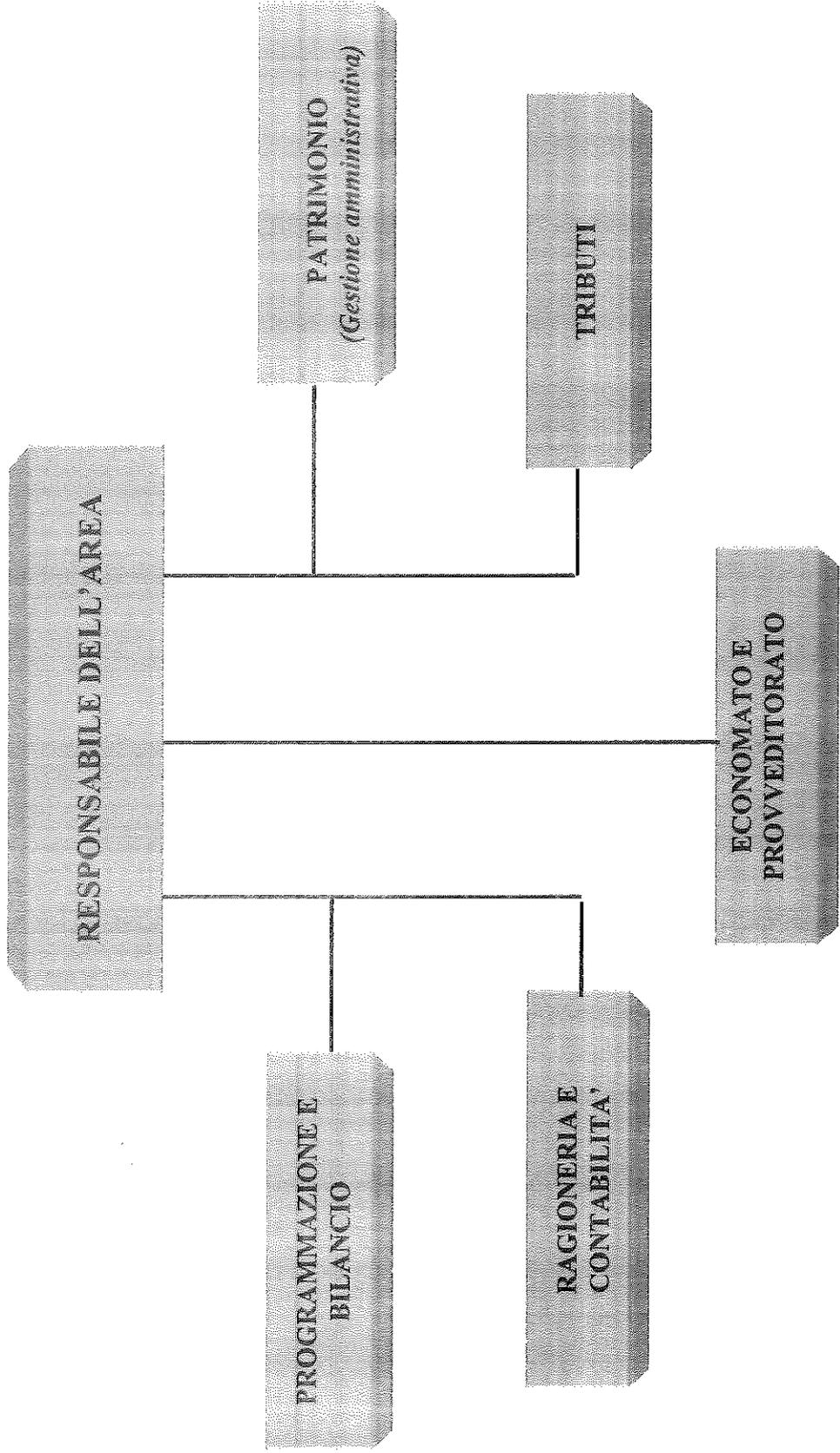
LA MACROSTRUTTURA DEL COMUNE DI RICIGLIANO



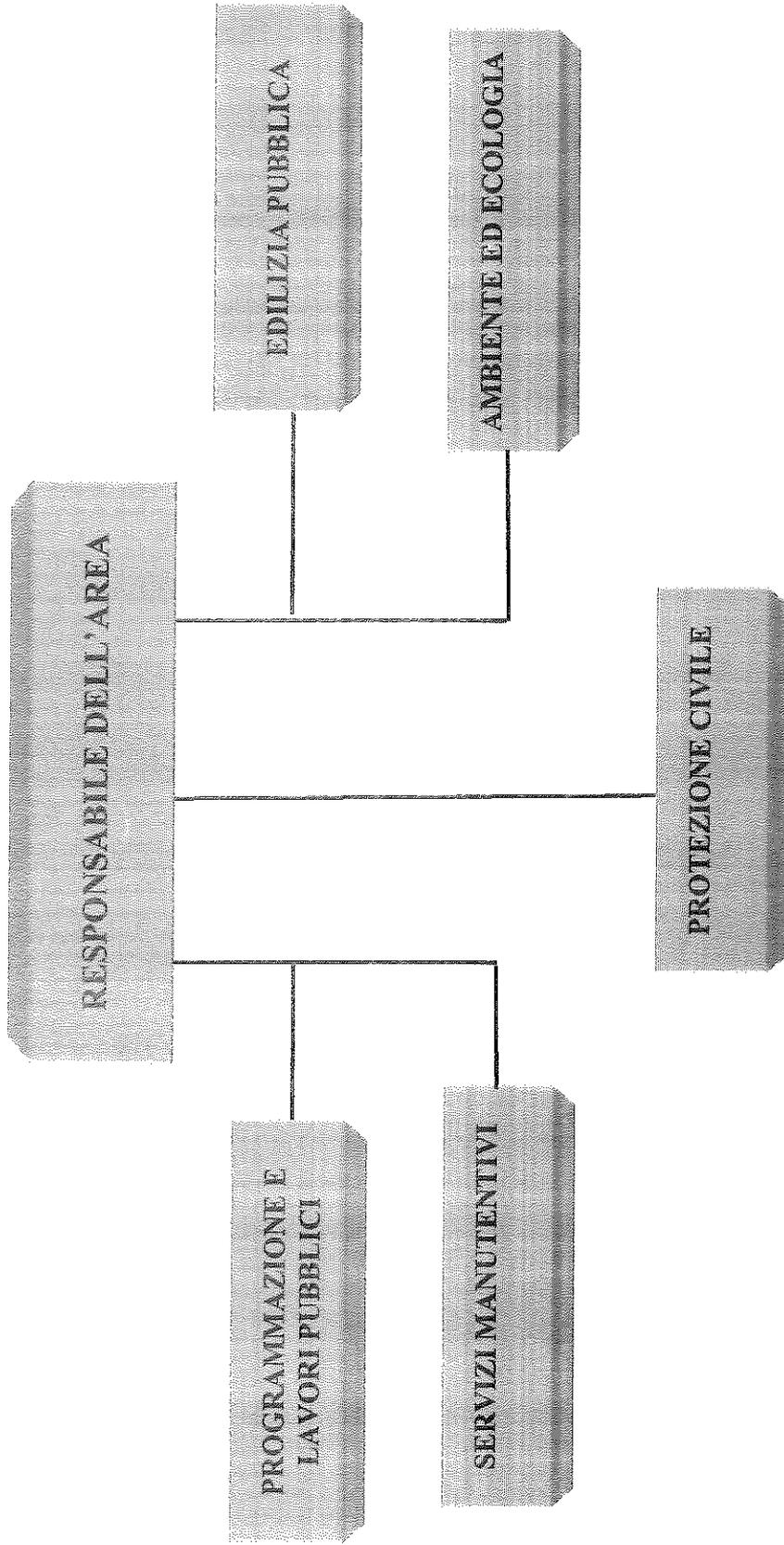
1° AREA AMMINISTRATIVA



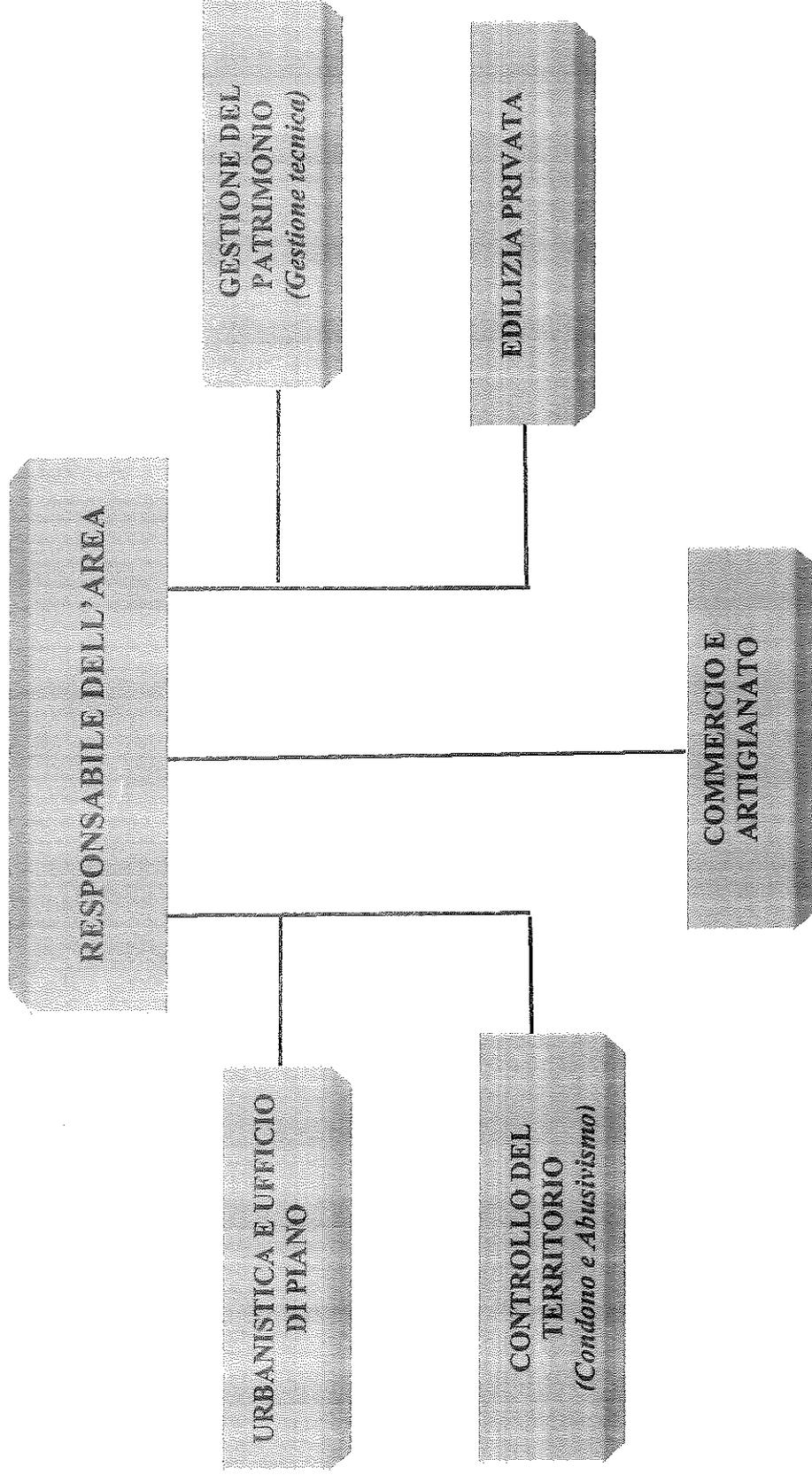
2° AREA FINANZIARIA



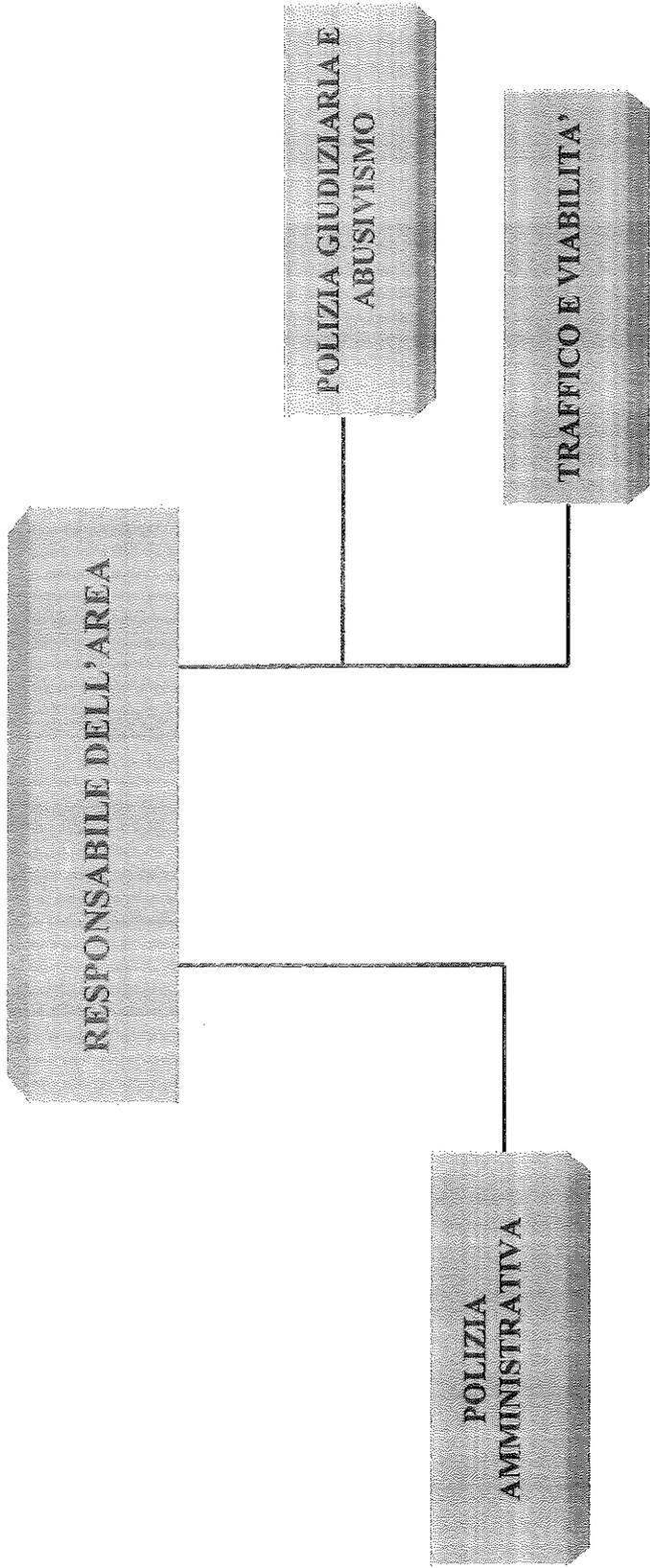
3° AREA TECNICA LAVORI PUBBLICI



4° AREA TECNICA GESTIONE DEL TERRITORIO



5° AREA DI VIGILANZA



DOTAZIONE ORGANICA DEL COMUNE DI RICIGLIANO

1° AREA AMMINISTRATIVA	RESPONSABILE DELL'AREA CON ELEVATA QUALIFICAZIONE
-------------------------------	--

Figura professionale	Area professionale	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario amministrativo	FUNZIONARI ED EQ	1	In program.ne art.110, comma 1 TUEL al 50%	1
Istruttore Amministrativo	ISTRUTTORI	1	1	
Collaboratore Servizi Amministrativi	OPERATORI ESPERTI	2	2	

2° AREA FINANZIARIA	RESPONSABILE DELL'AREA CON ELEVATA QUALIFICAZIONE
----------------------------	--

Figura professionale	Area professionale	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario Economico - Finanziario	FUNZIONARI ED EQ	1	1	
Istruttore contabile	ISTRUTTORI	1		1

5° AREA DI VIGILANZA	RESPONSABILE DELL'AREA CON ELEVATA QUALIFICAZIONE
----------------------	---

Figura professionale	Area professionale	Numero	Coperto	Vacante
Funzionario di Polizia Locale	FUNZIONARI ED EQ	1		1
Istruttore di vigilanza	ISTRUTTORI	2	2	

RIEPILOGO GENERALE

AREA DI CLASSIFICAZIONE	FUNZIONARI ED E.Q.	ISTRUTTORI	OPERATORI ESPERTI	OPERATORI	TOTALE
DOTAZIONE ORGANICA	5	6	5	1	17
POSTI COPERTI	2*	3	4	1	10
POSTI VACANTI	3	3	1	0	7

(*) Il posto di funzionario tecnico nell'Area 4° - Gestione del Territorio è coperto con personale a tempo parziale ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022

TABELLA DI RACCORDO TRA LA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO NELLA DIRETTIVA DEL MINISTRO PER LA SEMPLIFICAZIONE E LA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE CON DECRETO DEL 08/05/2018 E PUBBLICATO SULLA GAZZETTA UFFICIALE DEL 27/07/2018		RETRIBUZIONE TABELLARE AL 31/12/2004			
LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA RISPETTO ALLA SPESA DI PERSONALE CALCOLATA SULLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557 - TER, DELLA LEGGE N. 296/2006					
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA					
CATEGORIA	PROFILI PROFESSIONALI	POSTI ATTUALI	COSTO TABELLARE PER CATEGORIA	COSTO TOTALE TABELLARE	COSTO TOTALE TABELLARE
DIR.	SEGRETARIO COMUNALE	1	37.612,59	37.612,59	23.561,43
D1	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	1	25.146,71	25.146,71	18.131,79
D1	FUNZIONARIO CONTABILE	1	25.146,71	25.146,71	18.131,79
D1	FUNZIONARIO TECNICO	2	25.146,71	50.293,43	36.263,58
D1	FUNZIONARIO DI VIGILANZA	1	25.146,71	25.146,71	18.131,79
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1	23.175,61	23.175,61	16.523,75
C	ISTRUTTORE CONTABILE	1	23.175,61	23.175,61	16.523,75
C	ISTRUTTORE TECNICO	2	23.175,61	46.351,22	33.047,50
C	ISTRUTTORE VIGILANZA	2	23.175,61	46.351,22	33.047,50
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	2	19.034,51	38.069,02	29.517,10
B	COLLABORATORE SERVIZI TECNICI	3	19.034,51	57.103,53	44.275,65
A	CUSTODE CIMITERO	1	18.283,31	18.283,31	13.985,97

TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	17		415.855,67	301.141,60
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			112.281,03	114.714,07
IRAP			35.347,73	6.646,00
TRATTAMENTO ACCESSORIO SEGRETARIO GENERALE E POSIZIONI ORGANIZZATIVE			31.749,00	32.767,22
TRATTAMENTO ACCESSORIO PERSONALE			40.000,00	10.315,61
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori			17.076,26	
IRAP			6.098,67	
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE)			658.408,36	
COMPONENTI ESCLUSE:		SPESA		
1 Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	-			114.714,07
2 Aumenti Fondo risorse decentrate per rinnovi contrattuali	-			6.646,00
3 Oneri riflessi a carico dell'Ente di cui ai punti precedenti	-			32.767,22
4 Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti	-			10.315,61
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			€ 164.442,89	
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			€ 493.965,47	
MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)			€ 514.664,25	
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?				SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2023				20.698,79



Comune di Ricigliano
Provincia di Salerno
Revisore Unico dei Conti

Verbale n. 84 del 07/10/2024

Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto: "Sezione 3, del PIAO 2024/2026 – Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026- Aggiornamento"

L'anno 2024, il giorno 07 del mese di ottobre, l'organo di revisione economico-finanziaria esprime il proprio parere in merito al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 inserito all'interno della proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Sezione 3, del PIAO 2024/2026 – Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026- Aggiornamento", ricevuta all'indirizzo dell'organo di revisione via pec in data 07/10/2024, che aggiorna e sostituisce le proposte di delibera ricevuta via pec in data 05/10/2024 e in data 24/09/2024.

Visti

- ✓ Il D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il cui art.1, c.1, che prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO):
 - a) Piano dei fabbisogni di personale;
 - b) Piano delle azioni concrete;
 - c) Piano della performance;
 - d) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;
 - e) Piano organizzativo del lavoro agile;
 - f) Piano di azioni positive;

- ✓ il D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento sulla definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;
- ✓ l'art. 7, c. 1 del D.M. n.132/2022, che stabilisce che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto- legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data” e dell’art. 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”.

Premesso

- che la Giunta Comunale n. 40 del 06.06.2024 è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il periodo 2024/2026;
- la sezione 3 “Organizzazione e capitale umano”, sottosezione 3.3 “sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, contiene il programma triennale dei fabbisogni di personale dell’ente nel periodo 2024/2026.
- Con deliberazione di Consiglio comunale n.15 del 29/07/2024 è stato approvato il rendiconto di gestione 2023.

Considerato che

- l’Ente alla luce dell’approvazione del rendiconto 2023 ha ritenuto opportuno provvedere a modificare e aggiornare il Programma dei fabbisogni di personale adeguandolo alle mutate esigenze organizzative e tenendo conto delle risultanze contabili e finanziarie del rendiconto di gestione 2023;
- il Comune di Ricigliano, alla data del 31/12/2023 ha meno di 50 dipendenti, per cui nella redazione del PIAO 2024-2026 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione

di cui all'art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

Visti

- ✓ l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27.12.1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- ✓ l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997, secondo cui 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 482/1968;
- ✓ gli artt. 6, 6-ter e 35 del D.lgs. 165/2001;
- ✓ l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali prevedendo che *“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”*
- ✓ il D.M. 17.03.2020 il quale, in attuazione delle disposizioni previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ha stabilito le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- ✓ il D.Lgs. 267/2000;
- ✓ lo Statuto Comunale;

CONSIDERATO

che dalla proposta di delibera e dagli atti ad essa allegati:

- a) il Comune di Ricigliano si colloca nella fascia demografica lett. B) (popolazione da 1.000 a 1.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 1064;
- b) che la spesa di personale, così come individuata dalla lettera a) comma 1 art. 2 del D.M. 17.03.2020, ammonta nell'ultimo rendiconto approvato ad € 449.554,00 (rendiconto 2023);
- c) che la media delle entrate correnti, così come individuate dalla lettera b) comma 1 art. 2 del D.M. 17.03.2020, ammonta ad € 1.519.346,83 e che il fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2023 ammonta ad € 62.538,51, che la media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE ammonta ad € 1.456.808,32;
- d) che il rapporto effettivo tra spesa del personale ed entrate correnti, così come disposto dal comma 1 art. 1 del D.M., risulta pari a 30,86%, mentre il valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM è di 28,60%, mentre quello della Tabella 3 del D.M. è di 32,60% collocando il Comune nella soglia degli Enti intermedi.
- e) Che nel Piano dei fabbisogni sono previste le seguenti assunzioni:

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI, DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DPCM DEL 17/03/2020						
AREA DI CLASSIFICAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	Modalità di reclutamento	Numero	Retribuzione Tabellare	Oneri	Irap	FINANZIAMENTO ASSUNZIONI
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. - FUNZIONARIO TECNICO - RAPPORTO PART TIME AL 50%	Selezione art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000	1	12.764,30	3.799,01	1.107,06	17.670,36
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI - COLLABORATORE SERVIZI TECNICI - RAPPORTO PART TIME AL 50%	Scavalco condiviso ex art. 23 del CCNL del 16.11.2022	1	10.483,33	3.120,24	909,23	14.512,80
PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2024 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO			23.247,62	6.919,25	2.016,29	32.183,16

PIANO DEI FABBISOGNI ANNO 2025 PER ASSUNZIONI CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO, CON FINANZIAMENTO MEDIANTE UTILIZZO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DISPONIBILI, DETERMINATE AI SENSI DELL'ART. 6 DEL DPCM DEL 17/03/2020						
AREA DI CLASSIFICAZIONE PROFILO PROFESSIONALE	Modalità di reclutamento	Numero	Retribuzione Tabellare	Oneri	Irap	FINANZIAMENTO ASSUNZIONI

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'E.Q. – FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO - RAPPORTO PART TIME AL 50%	Selezione art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000	1	12.764,30	3.799,01	1.107,06	17.670,36
TOTALE						17.670,36

- f) non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- g) è previsto il mantenimento della risorsa ex art., 1 c. 557 l. 31/04 o ar. 110 comma 1 o convenzione altri enti.

Richiamata la deliberazione della Corte dei conti n23/SEZAUT/2016/QMIG, tra l'altro, ribadisce che l'art.14 del CCNL del 22.01.2004 (art.23 del CCLN del 16.11.2022) dà la possibilità di utilizzare personale di altri enti "per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo" (le 36 ore settimanali) senza che questo configuri un autonomo rapporto di lavoro a tempo parziale. Infatti il suddetto cumulo d'incarichi non implica la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, non comporta un incremento della spesa complessiva tra i due enti e, ottimizzando l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, può estendersi alla fattispecie inquadrabile all'interno dell'art.1, comma 557, della legge n.311/2004, gli stessi motivi che portano ad escludere l'art.14 del CCNL del 22 gennaio 2004 (ora art.23 del CCNL del 16.11.2022) dall'ambito applicativo dell'art.9, comma 28, del d.l.n.78/2010.

Rilevato che

- a) con deliberazione n. 1/2024 il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2024-2026;
- b) con deliberazione n. 3/2024, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2024-2026.

Preso atto del

- parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal responsabile dell'area amministrativa, dott. ssa Maria Pia Carleo;
- parere favorevole di regolarità contabile, espresso dal responsabile dell'area finanziaria dott. ssa Maria Pia Carleo, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Esprime

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere *FAVOREVOLE* sul Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 inserito all'interno della proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Sezione 3, del PIAO 2024/2026 – Programma Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024/2026- Aggiornamento", relativamente al piano assunzionale previsto per l'anno 2024, rinviando a successiva verifica delle capacità assunzionali nonché della compatibilità finanziaria qualora l'ente avviasse l'iter per le assunzioni previste per l'anno 2025. Si raccomanda altresì il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di cui alla Tabella 1 – comma 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020 fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia.

Aversa, 07 ottobre 2024

L'Organo di Revisione Economico-Finanziaria
dott. Antonio Conte



Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Ing. Carmine Malpede

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Debora Cerullo

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

CHE l'adozione e la pubblicazione della presente deliberazione sarà partecipata ai capigruppo consiliari, come all'uopo prescritto dall'art. 125, comma 1[^], D.Lgs 267/2000 a cura del Responsabile alla pubblicazione;

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il ; **14 OTT. 2024**

Decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione, (art. 134, comma 3[^] D.Lgs 267/2000);

X Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4[^], D.Lgs 267/2000);

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa Debora Cerullo

-RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE-

La su estesa deliberazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio On-Line, ai sensi dell'art.32, comma 1 della Legge n.69 del 18.06.2009, e vi rimarrà in pubblicazione per 15 giorni consecutivi, ai sensi dell'art.124, D.Lgs 267/2000.

Ricigliano li **14 OTT. 2024**

IL RESPONSABILE ALLA PUBBLICAZIONE
F.to Sig. Cristoforo Donato Bagnuolo

Copia conforme all'originale per uso amministrativo e d'ufficio.

Ricigliano li **14 OTT. 2024**

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Debora Cerullo

