



COMUNE DI NOTARESCO
(Provincia di TERAMO)
Via Castello n.6

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 52 Del 15-06-2023

Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025

L'anno duemilaventitre il giorno quindici del mese di giugno alle ore 13:15, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte presentate.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Di Gianvittorio Antonio	SINDACO	Presente in videocon ferenza
Recchiuti Leonardo	VICE SINDACO	Presente in videocon ferenza
Di Colli Ezio	ASSESSORE	Presente in videocon ferenza
Savini Micaela	ASSESSORE	Presente in videocon ferenza
Di Paolo Stefania	ASSESSORE	Presente in videocon ferenza

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor Di Gianvittorio Antonio in qualità di SINDACO assistito dal SEGRETARIO COMUNALE Signor BRIGNOLA VALERIO.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Dato atto che sulla proposta della presente deliberazione hanno espresso parere favorevole, ai sensi del D.LGS 267/2000 :

- Il Responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- Il Responsabile del servizio finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 4 in data 06.07.2022, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 5 in data 06.07.2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta Comunale n. 96 in data 28.10.2022, esecutiva, è stato approvato il PIAO 2022-2024;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.L.gs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.L.gs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

– il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

– l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020,

permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

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

Vista la determinazione dirigenziale n. 398 in data 31.05.2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, indicando che la spesa del personale per l’anno 2023 deve essere contenuta entro il valore limite di euro 1.266.250,00, dunque con incremento rispetto a quella risultante dall’ultimo rendiconto approvato (2021) di euro 253.250,00;

Visto l’art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a

legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: “*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “*Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni - Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.L.gs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;

- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.L.gs. n. 165/2001¹;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 13 in data 28.02.2022, poi modificata con successiva delibera di Giunta n. 67 del 20.07.2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024";

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

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta dal Responsabile del Servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.L.gs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (rif. note prot. 6644 in data 05.06.2023), con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista, inoltre, la determinazione del Responsabile del Servizio Personale n. 398 del 31.05.2023, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

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

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 398 in data 31.05.2023, sopra citata;

Richiamati:

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

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

Visto il parere rilasciato in data 06.06.2023, prot. 6727, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegato B);

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

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede complessivamente

n. 4 posti da ricoprire mediante:

- concorso pubblico: n. 0;

- avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999: n. 0;

- stabilizzazione di personale: n. 0;

- attingimento graduatorie: n. 4;

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.L.gs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.L.gs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 12 in data 28.02.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.L.gs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione sindacale, di cui alla pec del 08.06.2023;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
Visto il D.M. 17 marzo 2020;
A votazione unanime e palese

Delibera

- 1) Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.L.gs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 quale parte integrante e sostanziale;
- 2) Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3) Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023-2025, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- 4) Di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, con una spesa potenziale massima di euro 1.266.250,00, con incremento dunque di oltre 253.520,00 rispetto a quella registrata nell'ultimo anno di rendicontazione (2021);
- 5) Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.L.gs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano².
- 6) Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
- 7) Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione delibera di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.L.gs. n. 267/2000.

"

Identificare il responsabile del procedimento del presente atto in:
Area RESPONSABILE AREA 5

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL SINDACO
Di Gianvittorio Antonio

IL SEGRETARIO COMUNALE
BRIGNOLA VALERIO

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suesata deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Albo Prot. n. _____

Lì,

IL RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
Maggitti Franco

ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ad ogni effetto ai sensi dell'art. 134 della Legge 267/2000 con decorrenza dal _____ :

- per il decorso del termine di 10 giorni dall'inizio della pubblicazione ai sensi del terzo comma art. 134 L.267/2000;

Lì,

IL RESPONSABILE
Maggitti Franco

Comune di Notaresco (Prov. Te)
SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2023-2025**

L'organizzazione dell'ente ed i servizi gestiti

Il Comune di Notaresco ha sempre rispettato, negli ultimi 15 anni, i vincoli normativi afferenti la riduzione dei costi del personale, e continua ad operare per la razionalizzazione dei costi e delle risorse.

L'Ente attualmente risulta strutturato nelle seguenti 5 Aree Organizzative:

- 1) Area Finanziaria;
- 2) Area Amministrativa;
- 3) Area Lavori Pubblici ed Ambiente;
- 4) Area Gestione del Territorio;
- 5) Area Vigilanza.

I servizi gestiti sono quelli istituzionali tipici dell'Ente Locale Comunale, a cui si stanno aggiungendo, negli ultimi anni, ulteriori servizi per fronteggiare le varie emergenze (terremoti, emergenza covid, ecc...), nonché per l'utilizzazione dei fondi PNRR. In tale contesto l'Ente deve adeguare le proprie risorse, umane e finanziarie, per cercare di garantire i servizi e soddisfare le richieste delle utenze e dei cittadini.

Le scelte organizzative

L'Ente nel corso degli ultimi anni ha rimodulato l'organizzazione interna delle Aree ed anche dei Funzionari preposti, nell'ottica del principio di rotazione, e nel rispetto dei principi dell'anticorruzione.

Quanto ai vari Settori, queste sono le principali scelte strategiche che si pone l'Amministrazione.

Area Finanziaria: l'organico dell'Area è costituito da un Responsabile (Categoria D1), da quattro Istruttori (Categoria C), da un esecutore (Categoria B).

Area Amministrativa: l'organico dell'Area è costituito da un Responsabile (Categoria D3), da tre Istruttori (Categoria C), di cui due vacanti part-time, da due esecutori Categoria B, di cui uno attualmente in comando presso altro Ente. Entro l'anno si dovrà procedere all'assunzione di un Assistente Sociale, Categoria D1, mediante attingimento da graduatorie esterne.

Entro l'anno si potrà procedere all'assunzione di un Istruttore amministrativo a 20 ore part-time mediante attingimento dalla interna graduatoria ancora vigente;

Area Vigilanza: l'organico dell'Area è costituito da un Responsabile (Categoria D1) e da tre vigili, di cui uno ancora vacante, che dovrà essere coperto mediante attingimento da graduatoria. E' prevista l'assunzione di n. 3 vigili stagionali mediante attingimento da graduatorie esterne.

Area Lavori Pubblici ed Ambiente: l'organico dell'Area è costituito da un Responsabile, Categoria D1, mediante procedura di cui all'art. 110 del d.lgs. 267/2000, attualmente assunto a tempo determinato, da due istruttori tecnici, e da n. 4 esecutori addetti alle manutenzioni. Con la presente deliberazione si assegnano all'Area Lavori Pubblici i servizi manutentivi e si sottraggono la gestione dell'energia e della rete gas;

Area Gestione del Territorio: l'organico interno dell'Area è costituito da un Responsabile, Istruttore direttivo tecnico (Categoria D1), da due istruttori tecnici.

Con la presente deliberazione si assegnano all'Area Gestione del territorio i servizi di gestione dell'energia e della rete gas, e si sottraggono quelli della manutenzione del patrimonio comunale.

Piano occupazionale del personale a tempo indeterminato e relativi costi

Si prende atto delle attuali modalità di reclutamento nel pubblico impiego:

- a) concorso pubblico;
- b) selezione Centro impiego;
- c) legge n. 68/1999;
- d) progressioni di carriera;
- e) stabilizzazioni;

Per ciascuna procedura è fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle sole procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.L.gs. n. 165/2001, in deroga all'obbligo previsto dall'art. 30 del d.lgs. 165/2001.

Nella programmazione del personale per il triennio in corso si tiene anche conto di quelle che saranno le eventuali movimentazioni, già avvenute e/o conosciute, in entrata ed in uscita, e precisamente:

- nel mese di gennaio è cessato dal servizio, per pensionamento, un dipendente Amministrativo Categoria C1 (che era comunque in comando presso altro Ente);
- nel mese di luglio cesserà dal servizio, per dimissioni volontarie, un dipendente dell'Area Vigilanza, Categoria C1;
- nel mese di settembre cesserà dal servizio, per pensionamento, un dipendente operaio Categoria B1;

Tali cessazioni determineranno minori costi di circa 39.000,00 annui (oltre Irap 8,5%).

Si propone pertanto la seguente programmazione triennale, specificando i costi del personale suddivisi per Categorie professionali:

Categoria D3: stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 27.571,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 7.400,00. Totale costo annuo: euro 35.000,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

Categoria D1: stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 23.900,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 6.474,00. Totale costo annuo: euro 30.400,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

Categoria C1: stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 22.000,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 6.000,00. Totale costo annuo: euro 28.400,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

Categoria B3: stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 20.700,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 5.600,00. Totale costo annuo: euro 26.300,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

Categoria B1: stipendio tabellare per tredici mensilità: euro 19.500,00 + oneri riflessi (27% circa), euro 5.300,00. Totale costo annuo: euro 24.800,00 (a cui aggiungere l'Irap 8,5%);

Assunzioni programmate per l'anno 2023						
n.	Qualifica	Cat.	Ore	Costo annuo (al lordo di Irap)	Area	Modalità di assunzione
1	Istruttore direttivo Tecnico	D1	18	15.200,00	Lavori Pubblici	Attingimento da graduatorie
1	Istruttore di vigilanza	C1	36	28.400,00	Vigilanza	Concorso o attingimento da graduatorie
1	Istruttore amministrativo	C1	20	15.500,00	Amministrativa	Attingimento da graduatoria
1	Assistente sociale	D1	18	15.200,00	Amministrativa	Attingimento da graduatorie
	Totale			74.300,00		

Il costo totale complessivo previsto per le nuove assunzioni, per l'anno 2023, è dunque di euro 74.300,00, a fronte di euro 39.000,00 previsti per le cessazioni, con aggravio di costi dunque di appena 35.300,00, e comunque ampiamente all'interno dei limiti di disponibilità consentiti dalla legge, di euro 253.000,00;

Fabbisogno del personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro 2023/2025

Personale a tempo determinato:

Il plafond disponibile per le assunzioni di personale flessibile per il 2023 è di euro 103.000,00. Sono previste le seguenti assunzioni:

- n. 2 Vigili, Categoria C1, a 30 ore settimanali, da luglio fino a ottobre e n. 1 aggiuntivo da luglio a settembre: con attingimento da graduatorie. Il costo complessivo per ciascun vigile a tempo parziale a 30 ore è di 23.600,00 annui e dunque di 1.815,00 mensili. Moltiplicati x 11 mesi = 19.965,00.
- n. 1 Istruttore Amministrativo, Categoria C1 (staff del Sindaco): è prevista dal 1° agosto l'assunzione di un Categoria C Amministrativo all'interno dello staff dal Sindaco (art. 90 del Tuel). Il costo annuo per un Categoria C1 è di euro 28.400,00, e di 12.800,00 per mesi 5,5 (comprensivi della tredicesima);

Lavoratori interinali: sono stanziati euro 70.000,00, per l'utilizzo, nel corso del 2023, di lavoratori interinali, per la copertura delle seguenti figure, attualmente vacanti in organico:

- un lavoratore interinale, per tutto l'anno 2023, Categoria B3 a tempo pieno, addetto al Servizio Amministrativo: costo euro 36.000,00;
- un lavoratore interinale, Categoria D1 a tempo parziale a 30 ore settimanali, con mansione di Assistente Sociale, nelle more dell'assunzione a tempo indeterminato: euro 34.000,00;

Art. 110, comma 1, del d.l.gs. 267/20000:

Il contratto del Responsabile dell'Area Gestione del territorio, Istruttore direttivo tecnico, a 18 ore, assunto tramite procedura art. 110/1 del d.lgs. 267/2001, avrà scadenza agosto 2024, ma non va computato nel plafond del costo del personale flessibile, come specificato nel corpo della delibera;

Il totale dunque del costo del personale flessibile programmato per il 2023 è dunque all'interno del plafond disponibile di 103.000,00;

Anno 2024: da definire;

Anno 2025: da definire

Quantificazione risorse decentrate

Le risorse decentrate sono definite in conformità alla vigente normativa e sono quantificate in complessivi euro 85.000,00, stanziati sul bilancio;

Compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

La presente programmazione è redatta nel rispetto dei vincoli di bilancio e della finanza pubblica, come attestato con parere favorevole del Responsabile Finanziario;

Allegato A della delibera di Giunta Comunale n. 52 del 15.06.2023 - Nuovo organigramma e funzionigramma comunale

Area Amministrativa	Profilo	(Cat. Prec.)	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Segreteria; Protocollo; Albo; Servizi Sociali; Servizi Culturali; Servizi Scolastici; Gestione del Personale; Economato; UtENZE Informatici; Patrimonio amministrativo/contabile	Funzionario di elevata qualificazione (Amministrativo/Contabile)	da D1 a D7	1		Maggitti
	Funzionario di elevata qualificazione (Assistente sociale)	D1		1	Part-time
	Istruttore (amministrativo)	C1	1	2	Angelini; Panaioli 18 ore; due vacanti part-time a 20 ore
	Operatori esperti	da B1 a B8		1	Addetto all'Urp
		B1	2		Scarpone (35) (in comando); Cioci (30)
	Operatori	da A1 ad A6			
	Totale			4	4

Area Finanziaria	Profilo	(Cat. Prec.)	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Programmazione e Bilancio; Tributi; Anagrafe e stato civile	Funzionario di elevata qualificazione	da D1 a D7	1		Recchiuti
	Istruttore (amministrativo e contabile)	C1	4		De Colli; Dell'Orletta; Mosca; (Panaioli a 18 ore);
	Operatori esperti	da B1 a B8	1		Di Bonaventura (30)
	Operatori	da A1 ad A6			
Totale			6		

Area Gestione del Territorio	Profilo	(Cat. Prec.)	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Edilizia privata; Urbanistica; SUE; Sistemi informativi; Toponomastica, gestione stradale comunale, riallineamenti; SUAP e Commercio; provvedimenti autorizzatori occupazioni suolo pubblico; Sicurezza; CAS; Energia; Rete metano;	Funzionario di elevata qualificazione	da D1 a D7	1		Giancamillo
	Istruttore (tecnico)	C1	2		Colucci; Sincero;
	Operatori esperti	da B1 a B8			
	Operatori	da A1 ad A6			
	Totale			3	

Area Lavori Pubblici/Ambiente	Profilo	(Cat. Prec.)	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Lavori pubblici; Ambiente; Cimiteri, Gestione e manutenzione del patrimonio comunale; Protezione civile;	Funzionario di elevata qualificazione	da D1 a D7		1	Part-time a 18 ore
	Istruttore (tecnico)	C1	2		Di Gabriele; D'Agostino;
	Operatori esperti	da B1 a B8	4	1	Di Marco, Forcini, Natalini, Di Mattia;
	Operatori	da A1 ad A6	1		Paesani (30)
	Totale			7	2

Area Vigilanza	Profilo	(Cat. Prec.)	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Polizia locale; <u>Notificazione atti</u> ;	Funzionario di elevata qualificazione	da D1 a D7	1		Di Salvo
	Istruttore (di polizia locale)	C1	2	1	Brindisi; Comignani (18) ;
	Operatori esperti	da B1 a B8	1		Mazzagatti
	Operatori	da A1 ad A6			
	Totale			4	1

Questa è la nuova dotazione organica dell'Ente, alla data del 15.06.2023

L'attuale numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato è di n. 24 unità (di cui n. 1 attualmente in comando), di cui 19 a tempo pieno e 5 a tempo parziale.

Categoria	Posti coperti		Posti da coprire	
	Full Time	Part Time	Full Time	Part Time
Funzionario di elevata qualificazione	4			2
Istruttore (tecnico)	10	1	1	2
Operatori esperti	5	3	2	
Operatori		1		
Totale	19	5	3	4

Data 06/06/2023

VERBALE N. 3

OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione per la Giunta Municipale ad oggetto: "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025.

L'anno 2023 il giorno 06 del mese di Giugno alle ore 10.15, presso la sede del Comune di Notaresco, il Revisore:

- Dott. Maurizio Bucci

nominato con Delibera del Consiglio Comunale n. 1 del 15/03/2023, dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.134 comma 4, del D. Lgs. 267/2000, si è riunito per esaminare gli atti relativi alla proposta di delibera di giunta comunale avente ad oggetto: "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025";

Premesso che:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti 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, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale.

Ricevuta in data 05/06/2023 a mezzo mail la richiesta di adozione del parere relativo alla proposta di delibera di G.C. con all'oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025" corredata dagli allegati richiesti;

Visti:

- Vista la determinazione dirigenziale n. 398 in data 31.05.2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, indicando che la spesa del personale per l'anno 2023 deve essere contenuta

entro il valore limite di euro 1.266.250,00, dunque con incremento rispetto a quella risultante dall'ultimo rendiconto approvato (2021) di euro 253.250,00;

- Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede complessivamente n. 4 posti da ricoprire mediante:
 - concorso pubblico: n. 0;
 - avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999: n. 0;
 - stabilizzazione di personale: n. 0;
 - attingimento graduatorie: n. 4;
- fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.L.gs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.L.gs. n. 165/2001;

CONSIDERATO

che:

- quanto previsto nel programma triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2023-2024-2025 non contrasta con la normativa vigente;
- la spesa di personale di personale è contenuta nei limiti di legge come da suddetta proposta;
- il suddetto programma è improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa ai sensi dell'art. 19, c. 8, della Legge 28.12.2001, n. 448 e dell'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006;
- con l'aggiornamento della programmazione triennale del personale non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

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

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Tutto ciò premesso considerato e visto;

ACCERTA

- 1) che l'aggiornamento al Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023 – 2025 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito;

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** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

L'Organo di revisione economico-finanziaria

