



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

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 49 Del 30-05-2024

Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2024 - 2026

L'anno duemilaventiquattro il giorno trenta del mese di maggio alle ore 14:08, 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
Recchiuti Leonardo
Di Colli Ezio
Savini Micaela
Di Paolo Stefania

SINDACO
VICE SINDACO
ASSESSORE
ASSESSORE
ASSESSORE

Presente
Presente
Presente
Presente
Presente

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 Dott.ssa D'EGIDIO RAFFAELLA.

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.

Immediatamente eseguibile	Sì
---------------------------	----

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 seduta si svolge in videoconferenza ai sensi del "Regolamento per lo svolgimento delle sedute della Giunta comunale in modalità telematica", approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 44 del 19.05.2022;

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio comunale n. 2 del 20.03.2024, è approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP), per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione del Consiglio comunale n. 4 del 20.04.2024 è stato approvato il Bilancio di Previsione Pluriennale Finanziario, periodo 2024-2026;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 08.04.2024 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) per il triennio 2024/2026;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.L.gs. n. 267/2000 e dal D.L.gs. 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.omissis 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.omissis.

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

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

Rilevato che:

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

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

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

Visti:

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

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

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

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

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

gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

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

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

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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. 330 (registro interno 187) in data 24.04.2024, con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2024, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, calcolando in euro 1.276.380,00 il tetto massimo della spesa di personale per l’anno 2024;

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, gli enti pubblici non economici, 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, e gli enti locali.

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.”

Richiamata la determina del Servizio Finanziario, registro generale n. 339 del 24.06.2020, con la quale è stato quantificato in euro 103.000,00 il costo del personale utilizzato con forme di lavoro flessibile nel corso dell’esercizio 2009, e dato atto quindi che tale costituisce il limite 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, anche per l'esercizio 2024. Si specifica in particolare quanto segue:

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. 165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 4 in data 24.01.2024, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025”;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026, 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 (vedi determina n. 330 del 24.04.2024), con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 330 (registro interno 187) in data 24.04.2024, 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 03.05.2024, prot. 7007 del 29.05.2024, 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;

Visto il piano occupazionale 2024-2026 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 2024/2026 prevede complessivamente

n. 4 posti da ricoprire mediante:

- concorso pubblico: n. 1;
- avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999: n. 0;
- stabilizzazione di personale: n. 0;
- attingimento graduatorie: n. 3;

fermo restando l'eventuale (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 2024/2026 *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 2024/2026 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 sarà espletata la procedura di informazione sindacale;

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 2024/2026 quale sezione del redigendo PIAO;

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 2024/2026, 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 del personale, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, con una spesa potenziale massima, per l'anno 2024, di euro 1.276.380,00, come calcolato con la determinazione dirigenziale n. 330 (registro interno 187) in data 24.04.2024;

5) Disporre al Responsabile addetto, per tutte le procedure concorsuali sopra previste, di procedere senza effettuare il previo svolgimento delle procedure della mobilità volontaria, avvalendosi del disposto dell'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 (c.d. "Decreto Concretezza") il quale prevede che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, e fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite, comprese anche lo scorrimento delle graduatorie vigenti dalle pubbliche Amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure delle procedure della mobilità volontaria previste dall'articolo 30 (mobilità volontaria) del decreto legislativo n. 165 del 2001;

6) Di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.L.gs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

7) Di dare atto infine che, in base a quanto disposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78 del 31 maggio 2010, e sulla scorta della quantificazione di cui alla determina del Servizio Finanziario, registro generale n. 339 del 24.06.2020, l'ammontare complessivo del costo del personale assunto con forme contrattuali flessibili, non può eccedere, per l'anno 2024, l'importo complessivo di euro 103.000,00;

8) 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 piano.

9) Di demandare al Responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione **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
D'EGIDIO RAFFAELLA

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 del D.Lgs n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della D.Lgs 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 del D.Lgs 267/2000 con decorrenza dal 30-05-2024:

- ☐ perché dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del quarto comma art. 134 D. Lgs.267/2000;

Lì, 30-05-2024

IL RESPONSABILE
Maggitti Franco

Allegato A della delibera di Giunta Comunale n. 49 del 30.05.2024

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	Vacante
	Area degli Istruttori (amministrativo)	C1	2	1	Angelini; Ciccotti; (n. 1 vacante part-time a 20 ore)
	Operatori esperti	B3		1	n. 1 vacante addetto all'Urp
	Operatori	B1	1		Cioci (30)
	Totale		4	3	

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	3		De Colli; Mosca; Panaioli;
	Operatori esperti	B3	0		
	Operatori	B1	1		Di Bonaventura (30)
	Totale		5		

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;	Funzionario di elevata qualificazione	da D2	1		Giancamillo
	Area degli Istruttori	C1	1	1	Sincero; n. 1 vacante part-time a 20 ore
	Operatori esperti	da B3			
	Operatori	B1			
	Totale		2	1	

Area Lavori Pubblici/Ambiente	Profilo	(Cat. Prec.)	Coperti n.	Vacanti n.	Nominativi
Lavori pubblici; Ambiente; Cimiteri; Gestione e manutenzione del patrimonio comunale; Protezione civile; Energia; Rete metano;	Funzionario di elevata qualificazione	D1	1	1	De Berardis (part-time a 18) n. 1 vacante part-time a 20 ore
	Istruttore (tecnico)	C1	2		Di Gabriele; D'Agostino;
	Operatori esperti	da B1 a B8	3	2	Forcini, Natalini, Di Mattia;
	Operatori	da A1 ad A6	1		Paesani (30)
	Totale		7	3	

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	2	Brindisi; Giovannini (18); n. 1 vacante; n. 1 vacante part-time
	Operatori esperti	B3			
	Operatori	da B1 a B8	1		Mazzagatti
	Totale		4	2	

Questa è la nuova dotazione organica dell'Ente, alla data del 30.05.2024

L'attuale numero dei dipendenti in servizio a tempo indeterminato è di n. 22 unità, di cui 17 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	1	1	1
Area degli Istruttori	9	1	1	3
Operatori esperti	4		0	3
Operatori		3	0	
Totale	17	5	2	7

Comune di Notaresco

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2024/2026**

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 occupazionali che si pone l'Amministrazione per il triennio 2024/2026.

Area Finanziaria: al momento non sono previste assunzioni;

Area Amministrativa: entro l'anno si dovrà procedere alle seguenti assunzioni:

- n. 1 Assistente Sociale, Area dei Funzionari (ex Categoria D1), mediante attingimento da graduatorie esterne;
- n. 1 Istruttore amministrativo part-time mediante procedura concorsuale, ovvero attingimento da graduatorie, anche in considerazione della persistente situazione di malattia di un dipendente interno;

Area Lavori Pubblici ed Ambiente: entro l'anno si dovrà procedere alle seguenti assunzioni:

- n. 1 Funzionario part-time (ex Categoria D1), mediante concorso ovvero attingimento da graduatorie esterne;

Entro il 2025 si dovrà procedere all'assunzione di n. 1 Operatore esperto part-time (ex Categoria B3);

Con la presente deliberazione si assegnano all'Area Lavori Pubblici i servizi di gestione dell'energia e della rete gas, precedentemente in carico all'Area Gestione del territorio;

Area Gestione del Territorio: entro l'anno si dovrà procedere alle seguenti assunzioni:

- n. 1 Istruttore part-time (ex Categoria C1), mediante attingimento da graduatorie;

Con la presente deliberazione si sottraggono all'Area Gestione del territorio i servizi di gestione dell'energia e della rete gas, annessi all'Area Lavori Pubblici.

Area Vigilanza: entro l'anno si dovrà procedere alle seguenti assunzioni:

- n. 1 Vigile (ex Categoria C1), mediante attingimento da graduatorie esterne;

Per il 2025 si dovrà procedere all'assunzione di un nuovo vigile a tempo parziale, mediante concorso o attingimento da graduatorie:

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 giugno potrebbe cessare definitivamente dal servizio, per dimissioni volontarie, del dipendente Matricola n. 4, dell'Area Finanziaria, Categoria C1, con conseguenti minori costi di euro 28.400,00 annui;
- nel mese di Giugno cesserà anche dal servizio, per dimissioni volontarie, un dipendente dell'Area Lavori Pubblici, Categoria A6, con conseguenti minori costi di circa 20.000,00 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 2024						
n.	Qualifica	Cat.	Ore	Costo annuo (al lordo di Irap)	Area	Modalità di assunzione
1	Assistente Sociale	D1		30.400,00	Amministrativa	Attingimento da graduatorie
1	Istruttore di vigilanza	C1	36	28.400,00	Vigilanza	Attingimento da graduatorie
1	Area degli Istruttori (part-time)	C1	20	15.500,00	Tecnica	Concorso o attingimento da graduatoria
1	Area degli Istruttori (part-time)	C1	20	15.500,00	Amministrativa	Concorso o attingimento da graduatoria
1	Area dei Funzionari (part-time)	D1	20	17.000,00	Territorio	Concorso o attingimento da graduatorie
	Totale			106.800,00		

Considerazioni:

- l'assunzione dell'Assistente Sociale comporterebbe contestualmente uno sgravio dei costi che l'Ente attualmente rimborsa all'Unione dei Comuni di appartenenza che fornisce il servizio. Il costo potrebbe inoltre essere completamente finanziato da progetti Statali relativi ai piani di assunzione del personale con qualifica di assistente sociale, quindi con possibile costo zero a carico Ente. Prima di attivare le relative procedure occorrerà valutare questi passaggi;
- l'assunzione del vigile a tempo indeterminato (con costo stimato di circa 32.000,00 euro) comporterebbe l'immediata cessazione dell'attuale contratto di un vigile a tempo determinato (con costo stimato di circa 19.000,00);
- l'assunzione di n. 1 Istruttore presso l'Area Amministrativa comporterebbe la cessazione di analoga figura attualmente utilizzata con rapporto di lavoro flessibile, quindi pressochè ad invarianza di costo;

Il costo totale complessivo previsto per le nuove assunzioni, per l'anno 2024, sarebbe dunque di euro 106.800,00, a fronte di euro 48.400,00 previsti per le cessazioni, con aggravio di costi dunque di circa 58.400,00, ma con sensibile contemporanea riduzione degli attuali rapporti contrattuali flessibili, e comunque ampiamente all'interno dei limiti di disponibilità consentiti dalla legge, di euro 1.276.380,00;

Fabbisogno del personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro 2024/2026

Personale a tempo determinato:

Il plafond disponibile per l'utilizzo di personale flessibile, calcolato in euro 103.000,00, sarà così utilizzabile, come già previsto con delibera di Giunta n. 4/2024:

Personale a tempo determinato:

- assunzione a tempo pieno e determinato, fino a massimo il mese di Giugno, nelle more delle procedure assunzionali avviate, di n. 1 vigile urbano, mediante utilizzazione di graduatorie approvate da altri Enti, per un costo approssimativo di euro 14.000,00;
- assunzione a tempo determinato e pieno di n. 1 Istruttore Contabile, Categoria C, attuale Area degli Istruttori, mediante attingimento dalla vigente graduatoria interna dell'Ente approvata con determina del Servizio Amministrativo n. n. 290 del 28.06.2022, fino a massimo il 30 giugno 2024 in sostituzione del dipendente Matricola 4 che, con nota prot. 15307 del 19.12.2023, ha chiesto l'aspettativa non retribuita per mesi 6 a seguito di licenziamento per assunzione presso nuovo Ente, con costo approssimativo di circa 12.000,00;

Utilizzare contratti interinali per la copertura delle seguenti figure:

- a) n. 2 operai (Area degli Operatori, ex Esecutore B1), fino al mese di aprile/maggio 2024, nelle more delle procedure concorsuali da avviare, con costo complessivo di circa 26.000,00;
- d) n. 1 Istruttore Amministrativo (Categoria C), Area degli Istruttori, in sostituzione del dipendente Matricola 60 (assente per malattia che ha peraltro inoltrato domanda di invalidità permanente al lavoro) a 30 ore settimanali, con costo annuo di circa 25.000,00;
- e) n. 1 Categoria B3 a tempo pieno, addetto al Servizio Amministrativo, con costo di euro 26.000,00;

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

Eventuali contratti tramite procedura art. 110/1 del d.lgs. 267/2001, non sono da computare nel plafond del costo del personale flessibile, come specificato nel corpo della delibera;

Il totale dunque del costo del personale flessibile programmato per il 2024 è dunque all'interno del plafond disponibile di 103.000,00;

Quantificazione risorse decentrate

Le risorse decentrate sono definite in conformità alla vigente normativa e sono quantificate in complessivi euro 88.000,00, stanziati sul bilancio;

COMUNE DI NOTARESCO
Provincia di Teramo
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Data 03/05/2024 VERBALE N. 4	Parere sulla deliberazione della Giunta Comunale n. 4 del 24.01.2024 ad oggetto: "Piano triennale delle assunzioni 2023- 2025 – Disposizioni".
---------------------------------	--

L'anno 2024 il giorno 3 del mese di Maggio alle ore 10.15, 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 delibera di giunta comunale avente ad oggetto: "Piano triennale delle assunzioni 2023/2025 - Disposizioni.";

Ricevuta in data 26/04/2024 a mezzo mail la richiesta di adozione del parere relativo alla delibera di G.C. con all'oggetto "Piano triennale delle assunzioni 2023/2025 – Disposizioni" corredata dagli allegati richiesti;

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.
 - ***Richiamati in particolare:***
 - ☒ il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, 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 dalla normativa previgente;
 - ☒ l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la deliberazione in oggetto, n. 4 del 24.01.2024, con la quale la Giunta comunale ha approvato, ai sensi dell'art. 6, D.L.gs. n. 165/2001, il piano triennale dei

COMUNE DI NOTARESCO
Provincia di Teramo
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

fabbisogni di personale per il periodo 2023 - 2025 e il relativo piano occupazionale, prevedendo, tra le altre per l'anno 2024 di avviare le procedure per la copertura dei seguenti posti vacanti in dotazione organica:

- n. 1 Istruttore di Vigilanza, Categoria C1, attuale Area degli Istruttori, a tempo pieno ed indeterminato mediante attingimento da graduatorie concorsuali vigenti, con costo annuo stimato di euro 28.500,00;
- n. 1 Istruttore tecnico, Categoria C1, attuale Area degli Istruttori, a tempo pieno ed indeterminato mediante concorso pubblico ovvero attingimento da graduatorie concorsuali vigenti, con costo annuo stimato di euro 28.500,00;
- n. 1 Operaio (ex Categoria B), attuale Area degli Operatori, a tempo indeterminato e parziale 18 ore settimanali, con costo annuo stimato di circa 13.000,00;
- incrementare l'orario settimanale del dipendente Matricola n. 11630 da 25 a 36 ore settimanali;
- di assumere a tempo determinato e pieno n. 1 Istruttore Contabile, Categoria C, attuale Area degli Istruttori, fino al 30 giugno 2024 in sostituzione dell'Istruttore Matricola 4 che ha chiesto, con nota prot. 15307 del 19.12.2023, l'aspettativa non retribuita per mesi 6;

Richiamata la determina dell'Area Amministrativa, Servizio del Personale, registro generale n. 330 del 2404.2024 con la quale si stabiliva:

- di prendere atto che per l'anno 2024 tutti i Settori hanno dichiarato la non sussistenza di situazioni di eccedenza di personale;
- di rilevare che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e come dettagliatamente esposto in premessa, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2024 al Comune di Notaresco è pari al 21,66%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);
- di prendere atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);
- di dichiarare pertanto che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2024 è pari a € 1.276.380,00, come risulta dal prospetto all. 1) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Preso atto e rilevato

che è stato rispettato il vincolo di spesa derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

COMUNE DI NOTARESCO
Provincia di Teramo
ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Considerato che:

- quanto previsto nel programma triennale di fabbisogno 2023/2025 non contrasta con la normativa vigente;
- la spesa di personale è contenuta nei limiti di legge come specificato all'interno della delibera;
- il suddetto programma è improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001 e dell'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006;
- con l'aggiornamento della programmazione triennale del personale non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

Tutto ciò premesso e considerato;

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 visto e considerato, l'Organo di revisione, esprime parere favorevole sulla deliberazione di Giunta Comunale n.4 del 24/01/2024.

Lì, 03/05/2024

Il Revisore Unico

