



Comune di Monterotondo

Deliberazione Giunta Com.le

Atto n. 124 del 06/06/2024

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIAO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

L'anno 2024, il giorno 6 del mese di Giugno a partire dalle ore 13.00 si è riunita nella Residenza Municipale

LA GIUNTA COMUNALE

Risultano presenti ed assenti al momento dell'adozione del presente atto i signori:

PRESENTE

| | | |
|-------------------------|--------------|------------------------|
| Varone Riccardo | Sindaco | SI |
| Bronzino Isabella | Vice Sindaco | In modalità telematica |
| Alessandri Mauro | Assessore | NO |
| Cavalli Luigi | Assessore | SI |
| Di Nicola Alessandro | Assessore | SI |
| Garofoli Matteo Gaetano | Assessore | SI |
| Pancaldi Antonella | Assessore | In modalità telematica |
| Valenti Marianna | Assessore | In modalità telematica |

Presiede: Sindaco Varone Riccardo

Partecipa: alla seduta formale il Segretario Generale d.ssa Giuseppina Antonelli

OGGETTO: AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIAO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026**LA GIUNTA COMUNALE****Su proposta dell'Assessore al Personale Sig. Alessandro Di Nicola**

Premesso che l'art. 6 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, *Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*, convertito con modificazioni in legge n. 113 del 6 agosto 2021, prescrive in capo alle pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, l'adozione di un Piano integrato di attività e di organizzazione, di seguito semplicemente PIAO di durata triennale, con aggiornamento annuale

Visto:

- Il D.P.R. 24/06/2022, n. 81 (GU n.151 del 30/06/2022) contenente il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione";
- Il DM 30/06/2022, n. 132 (G.U. n. 209 del 07/09/2022) contenente il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione";
- la legge 6.11.2012, n. 190, "Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità nella pubblica amministrazione", in cui si prevede che le singole amministrazioni adottino un "Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione" e lo aggiornino annualmente, "a scorrimento", entro il 31 gennaio di ciascun anno;
- la Delibera Anac n. 7 del 17/01/2023 con la quale è stato approvato il PNA 2022, aggiornato con Delibera n. 605 del 19/12/2023;
- l'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 (determinazione della capacità assunzionale dei comuni); - d.m. 17/03/2020, attuativo dell'articolo 33, comma 2 (definizione dei parametri soglia e della capacità assunzionale dei comuni); -
- l'articolo 1, comma 557 o 562, della legge 296/2006 (tetto di spesa di personale in valore assoluto);
- le linee guida in materia di programmazione dei fabbisogni di personale del Dipartimento per la Funzione Pubblica, emanate in data 08/05/2018 e integrate in data 02/08/2022;

Dato Atto che la programmazione del fabbisogno triennale di personale 2024/2026 tiene conto delle seguenti deliberazioni approvate dal Comune:

- la Deliberazione Giunta Com.le n. 172 del 06/07/2023 avente ad oggetto: l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 nella Sotto sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale per l'anno 2023
- la Deliberazione Consiglio Com.le n. 81 del 21/12/2023 avente ad oggetto l'approvazione della nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024/2026.
- la Deliberazione Consiglio Com.le n. 82 del 21/12/2023 di approvazione del Bilancio di previsione 2024/2026
- la Deliberazione Giunta Com.le n. 26 del 13/02/2024 avente ad oggetto l'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026, comprensivo della Sezione 3. Organizzazione e Capitale Umano Sottosezione di Programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale: 2024-2026, e relativa dotazione organica

Richiamata, in particolare, all'interno del PIAO 2024-2026 della sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" la sottosezione 3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale";

Considerato che risulta necessario procedere con l'aggiornamento della sottosezione 3.3;

Dato Atto che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 30/04/2024 è stato approvato lo schema del rendiconto di gestione 2023, per cui si ritiene necessario verificare se l'Ente rispetta ancora i limiti di spesa in materia di assunzioni di personale alla luce della vigente normativa, secondo i nuovi parametri;

Vista la relazione dell'Organo di Revisione Contabile, di cui all'art. 239 del D. Lgs. n. 267/2000, allegata alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 30/04/2024;

Dato Atto che come attestato dalla relazione dell'Organo di Revisione Contabile sullo schema di Rendiconto anno 2023:

La **spesa di personale sostenuta nel 2023** e le relative assunzioni hanno rispettato (*pag.25 e 26 della relazione*):

- i vincoli disposti dall'art.3 comma 5 e 5quater del DL 90/2014;
- l'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art.1 comma 557 della legge 296/2006 rispetto al valore medio del triennio 2011/2013 che risulta di € 6.711.327,67 (spesa rendiconto 2023: € 6.012.181,76);
- i vincoli disposti dall'art.9, comma 28 del DL 78/2010 sulla spesa di personale a tempo determinato;
- l'art.40 del d.lgs 165/2001
- l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale previsto dal comma 2 dell'art.23 del d.lgs 75/2017

Le **entrate comunali nel 2023** relativi agli accertamenti dei primi tre Titoli (*pag.22 della relazione*) sono pari € 39.971.677,17

Verificato il rispetto dei suddetti limiti di spesa secondo i nuovi parametri dopo l'approvazione Rendiconto 2023 come da apposito conteggio delineato all'interno dell'**Allegato A) Relazione tecnico finanziaria di aggiornamento PTFP 2024-2026 – Rendiconto 2023**

Dato atto che a seguito del calcolo aggiornato alla luce dei dati approvati con il Rendiconto di gestione dell'anno 2023, l'Ente rientra comunque tra i Comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia così come previsto DL. 34/2019 e pertanto può procedere dando corso via via alle assunzioni inserite nel fabbisogno e già programmate;

Dato Atto pertanto che il Comune di Monterotondo, nel 2024, può incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, fino ad una spesa potenziale massima di € **8.798.178,08** risultante inferiore tra:

- € **8.798.178,08** : Spesa di personale 2018 (7.211.621,38)+ incremento tabella 2 (22%, per il 2024, 1.586.556,70);
- € **9.376.667,90**, spesa di personale 2023 (€ 7.998.147,89) + incremento € 1.378.520,01, per raggiungere il valore soglia del 27% , art. 4, comma 2 DPCM 17.3.2020;

Tenuto conto delle alternative e limiti posti dalla sopra esposta normativa, per il triennio 2024/2026, la capacità assunzionale del Comune di Monterotondo risulta pertanto calcolata, con i Valori Rendiconto 2023 come di seguito indicato, intesa come **spesa potenziale massima**:

- **CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024 euro 8.798.178,08;**
- **CAPACITA' ASSUNZIONALE 2025 euro 9.376.667,90;**
- **CAPACITA' ASSUNZIONALE 2026 euro 9.376.667,90;**

Considerato che la dotazione organica (punto 2 della allegata relazione tecnica finanziaria, definita come spesa potenziale massima, calcolata secondo i criteri del DPCM 17.4.2020, ai fini della verifica del rispetto dei parametri sopra specificati, risulta determinata, come esplicitato nella tabella sottostante, con riferimento ai cinque Dipartimenti di cui si compone la struttura organizzativa dell'ente e a cui il personale viene assegnato, con assegnazione da parte dei rispettivi Dirigenti ai Servizi che lo compongono. La

programmazione della spesa potenziale massima viene sviluppata su base triennale, con l'esplicitazione delle figure dotazionali di ogni Dipartimento, per ciascun anno di programmazione.

Relativamente all'esercizio 2024, di effettiva programmazione annuale, viene analiticamente dettagliata la situazione delle cessazioni intervenute nel 2023 o negli esercizi precedenti non ancora coperte, e quelle che si verificheranno nel 2024.

Nella Dotazione Organica e nella programmazione 2024 trova collocazione, a seguito delle specifiche risorse stanziare nel bilancio 2024/2026, la previsione di cui all'articolo 13 comma 6 del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, il quale prevede:

"6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

Ai sensi del comma 8 dello stesso articolo, le risorse utilizzabili, sono state quantificate in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL, nell'importo di € 25.992,27 pari allo 0,55% di 4.725.868,00, ricavato come monte salari del 2018, dalle tabelle del relativo conto annuale, decurtato delle somme relative al personale non destinatario del CCNL Funzioni Locali (Dirigenti e Segretario).

La spesa relativa a ciascuna progressione è stata quantificata secondo gli orientamenti espressi dall'ARAN:

- Progressione da Area Istruttori a Area Funzionari € 1.978,42
- Progressione da Area Collaboratori Esperti a Istruttori € 2.562,21

Sono state programmate n. 13 progressioni in deroga, (di cui 12 a valere sullo 0,55% di cui all'art.13 co. 6 del CCNL 16.11.2022 per un costo complessivo di € 24.324,87 quindi compreso nel limite di euro 25.992,27), ed una associata ad assunzioni dall'esterno, come da Orientamento Aran **CFL 209**

Sono previste nel 2024 n. 3 progressioni ai sensi dell'articolo 52, comma 1-bis, del D.Lgs.n.165/2001, associate ad assunzioni dall'esterno.

Considerato che in relazione agli obiettivi strategici definiti nel DUP e alle esigenze rappresentate dai dirigenti e dalle Organizzazioni Sindacali in merito agli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, si evidenziano i seguenti elementi di rilievo a fondamento delle necessità dotazionali dell'ente rispetto alla programmazione 2024 approvata con DGC n. 26 del 13/02/2024

④ **Aggiornamenti riguardanti il DIPARTIMENTO SERVIZI ALLA PERSONA**

- È stata eliminata la progressione verticale in deroga per l'anno 2024 riservata agli Educatori di asilo nido (dall'area degli Istruttori a quella delle Elevate Qualificazioni);
- è stata di converso inserita una ulteriore progressione verticale in deroga per l'anno 2024 nel profilo di Funzionario Esperto Amministrativo (dall'area degli Istruttori a quella delle Elevate Qualificazioni);
- è stata aggiornata la dotazione organica degli Educatori di asilo nido che passa così da 8 a 9 unità;
- è stata inserita una nuova assunzione dall'esterno tramite procedura concorsuale di un Educatore di asilo nido nell'area delle Elevate Qualificazioni, in applicazione dei nuovi profili professionali introdotti dal CCNL 16.11.2022)

④ **Aggiornamenti riguardanti il DIPARTIMENTO GOVERNO DEL TERRITORIO**

- è stata inserita una progressione verticali in deroga per l'anno 2024 nel profilo di Funzionario Esperto Tecnico (dall'area degli Istruttori a quella delle Elevate Qualificazioni) ex art.13 co.8 del CCNL 16.11.2022;

Visto il prospetto (**allegato A**) della dotazione organica 2024 – 2026 per Dipartimenti, allegato al presente atto, con la viene esplicitata la spesa complessiva delle politiche assunzionali e di valorizzazione del personale, al fine di dimostare la compatibilità rispetto ai vincoli di spesa.

Precisato che ai sensi dell'[art. 3, c. 4-ter, D.L. n. 36/2022](#): *"4-ter. A decorrere dall'anno 2022, per il contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021 e per i successivi rinnovi contrattuali, la spesa di*

personale conseguente ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro, riferita alla corresponsione degli arretrati di competenza delle annualità precedenti all'anno di effettiva erogazione di tali emolumenti, non rileva ai fini della verifica del rispetto dei valori soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58.” Ciò comporta l'esclusione degli arretrati 2019-2021 dal computo del valore soglia stimati per un importo pari euro 100.000,00

Verificato che le **spese di personale nel 2024** corrispondenti alla spesa della dotazione organica finanziaria prevista, oneri e altre spese di personale, risultano così strutturate:

Verificato che le **spese di personale nel 2024** corrispondenti alla spesa della dotazione organica finanziaria prevista, oneri e altre spese di personale, risultano così strutturate:

1. totale spese di personale macro aggregato 101 **8.350.578,55 €** (compatibili con la previsioni del bilancio 2024/2026, secondo i capitoli di bilancio relativi alla spesa di personale macroaggregato 101 **8.745.807,51** aggiornato con variazioni al bilancio 2024)
2. Altre spese di personale (spese macro aggregato 03 bilancio previsione 2024 non comprese nel macro aggregato 101) € 132.695,89 (79.145,89 + 53.550,00)
3. totale spese 2024, come stanziata nel bilancio di previsione, rilevanti ai fini del DPCM 17.4.2020 **8.674.896,23 €** (spese macro aggregato 01 + macro aggregato 03), compatibile con l'esplicitazione delle assunzioni programmate

VERIFICA RISPETTO DPCM 17.4.2000

- il **totale della spesa di personale 2024**, rilevanti ai fini del DPCM 17.4.2020, intesa come spesa potenziale massima, è pari a **8.674.896,23** come calcolata nella tabella relativa alla dotazione organica, ed è compresa nel limite spesa previsto D.L. 34/2019: Spesa di personale 2018 (7.211.621,38)+ incremento tabella 2 (22%, per il 2024, 1.586.556,70), pari a € **8.798.178,08**
- il **totale della spesa di personale 2024 e 2025**, rilevanti ai fini del DPCM 17.4.2020, intesa come spesa potenziale massima è pari a € **8.674.896,23** come calcolata nella tabella relativa alla dotazione organica, ed è compresa nel limite spesa previsto D.L. 34/2019: incremento della spesa 2020, per raggiungere il valore soglia del 27%, pari a € **9.376.667,90**

VERIFICA: RISPETTO ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006)

Tenuto Conto che successivamente alla Quantificazione del costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al “*raccordo*” o “*conciliazione*” con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che il costo totale annuo teorico della dotazione organica, vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione.

La vigente disciplina di contenimento della spesa di personale è individuata dal combinato disposto tra il comma 557 ed il comma 557-quater, dell'art.1, della legge 27 dicembre 2006 n° 296 secondo il quale gli enti locali devono assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. Le componenti da considerare per il monitoraggio dell'aggregato della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n°296/2006, secondo la Corte dei conti, Sezione Autonomie - Delibera n° 13/2015/SEAUT/INPR

Atteso che per quanto riguarda il rispetto dei vincoli finanziari, raccordo tra dotazione organica, assunzioni previste nel 2024 2025 e 2026 e limite massimo potenziale di spesa ex art. 1 comma 557 legge 296/2006, si attesta quanto segue:

- il **totale spese di personale nel 2024** (al netto delle esclusioni) da confrontare con media 2011/2013: è pari a € 6.139.855,52 è quindi contenuto nel limite massimo potenziale dotazione organica pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006 è pari ad € 6.711.327,00 a dimostrazione del rispetto sia del comma 557 sia della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni assunzionali nell'anno 2024.
- il **totale spese di personale nel 2025** (al netto delle esclusioni) da confrontare con media 2011/2013: € **6.218.691,13** è quindi contenuto nel limite massimo potenziale dotazione organica pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006 è pari ad € 6.711.327,00 a dimostrazione del rispetto sia del comma 557 sia della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni assunzionali nell'anno 2025.

- **il totale spese di personale nel 2026** (al netto delle esclusioni) da confrontare con media 2011/2013: € 6.218.691,13 è quindi contenuto nel limite massimo potenziale dotazione organica pari alla spesa di personale della media degli anni 2011/2013 art. 1 comma 557 legge 296/2006 è pari ad € 6.711.327,00 a dimostrazione del rispetto sia del comma 557 sia della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni assunzionali nell'anno 2026.

VERIFICA COSTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Il costo della dotazione organica, associato alla presente programmazione del fabbisogno di personale, intesa come spesa potenziale massima, nel suo sviluppo triennale 2024/2026, ai fini della sostenibilità finanziaria ed in relazione ai parametri imposti dal DPCM, è compatibile con i vincoli di crescita stabiliti dal DPCM, come desumibile dai prospetti di cui al presente documento, rispetto dei vincoli finanziari, come di seguito riassunto:

- anno **2024**: vincolo DPCM 17.4.2020, spesa potenziale massima dotazione organica **€ 8.674.896,23**
- anno **2025**: vincolo DPCM 17.4.2020 spesa potenziale massima dotazione organica **€ 8.674.896,23**
- anno **2026**: vincolo DPCM 17.4.2020 spesa potenziale massima dotazione organica **€ 8.674.896,24**

Si dimostra che la spesa di personale in servizio e di quella del personale relativa alla programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025, approvata in esito alla dotazione organica, non supera l'incremento massimo annuo consentito nei termini percentuali indicati nella tabella 2 (art. 5 DPCM) , nonché il valore soglia indicato nella tabella 1 (art. 4 DPCM), così come dimostrato nei precedenti paragrafi che di seguito si riassumo, con riferimento ai valori del Rendiconto 2023.

Tenuto Conto che la consistenza della **Dotazione Organica dirigenziale** viene definita nel presente atto di programmazione nel seguente modo:

| CATEGORIA PROFILO | DIRIGENTI PREVISTI Al 31.12.2023 | | CESSAZIONI PREVISTE 2024-2026 | | ACQUISIZIONI PREVISTE | | | | | | TOTALE | |
|----------------------|--|----------------|-------------------------------------|----------------|-----------------------|------------|------------|------------|------------|------------|------------|---------|
| | T. det. | T. Indeter. | T. deter. | T. Indeter. | 2024 | | 2025 | | 2026 | | T. det. | P. Ind. |
| | | | | | T. det. | T. ind. | T. det. | T. ind. | T. det. | P. ind. | | |
| Dirigenti | 3* | 2 | 3 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 4 |

*di cui due unità coperte ai sensi dell'art.110 comma 1 - 267/2000, ed una unità coperta ai sensi dell'Art.110 comma 2 - 267/2000.

Nel 2024, a seguito delle scadenze degli incarichi in corso, si prevede come esplicitato nella tabella di programmazione delle assunzioni, di acquisire due unità di ruolo.

Con riferimento all'assunzione del Dirigente a tempo determinato nella qualifica di Comandante della Polizia Locale (Art.110, comma 2, D.lgs 267/2000) si ritiene opportuno precisare che nella programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2024 è prevista l'assunzione di un dirigente del Corpo di Polizia Locale utilizzando la facoltà prevista dall'art.28 comma 1-ter del d.lgs 165/2001

Il ricorso degli incarichi dirigenziali attraverso l'istituto dell'articolo ex articolo 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, è previsto nel rispetto della percentuale del 50 % (fino al 31 dicembre 2026) della dotazione organica dirigenziale ai sensi dell'art.8 del Decreto-Legge 24 febbraio 2023, n. 13 convertito con modificazioni dalla L. 21 aprile 2023, n. 41

Considerato che sulla base delle verifiche effettuate, ai fini della sostenibilità finanziaria, si attesta che:

- le assunzioni programmate nel triennio 2024/2026, relative alla copertura dei posti già previsti in pianta organica e che si renderanno vacanti nel triennio, per collocamento a riposo dei titolari, per eventuali dimissioni o per altre cause, comprese quelle che riguardano posti di nuova istituzione, devono rientrare nel budget di spesa del personale che sarà possibile incrementare rispetto a quella 2018, ai sensi dell'art. 33 del D.L. n° 34/2019;

- per effetto della normativa richiamata, il nuovo principio per il reclutamento del personale è quello della sostenibilità finanziaria delle assunzioni, che si poggia sul rapporto, fluido, dinamico, di fatto continuamente evolvente, tra spesa di personale ed entrate correnti;
- avendo a riferimento, pertanto, il non superamento del “*valore soglia*” (determinato, a seconda di quale ipotesi ricorre, dalla Tabella 1 o dalla Tabella 2 del decreto attuativo) è possibile assumere liberamente fintantoché non viene superato il “*tetto*” consentito: un’assunzione fatta in sostituzione di una unità appena cessata vale come qualsiasi altra assunzione programmata, in quanto genera una spesa di personale della quale il comune dovrà tenere conto nel presidiare l’equilibrio complessivo del proprio rapporto di sostenibilità;
- appare ovvio che, se null’altro varia, sostituire un dipendente cessato non sposta gli equilibri nel rapporto di sostenibilità finanziaria e non incrementa la spesa di personale preventivata, anche se la spesa derivante dall’assunzione non è estranea alla regola generale dell’articolo 33 comma 2: esso impone di mantenere la spesa di personale complessiva entro la soglia consentita, tenuto conto di tutto ciò che, per le più varie ragioni, viene a incrementare (o anche a ridurre) la spesa stessa, verificando, al contempo, che le entrate non subiscano riduzioni significative tali da non consentire la sostenibilità finanziaria della spesa.

Visto quanto sopra con il presente atto viene autorizzata la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in tutti i casi di vacanza degli stessi, a qualsiasi causa, con una delle modalità di assunzione previste dalla Legge e compatibilmente con le norme in materia di assunzione di personale, vigenti nel tempo, nel rispetto delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, e dei parametri assunzionali, verificati da parte del Servizio Ragioneria, all’atto dell’avvio delle procedure per la relativa assunzione, quindi senza necessità di modifica del presente fabbisogno

Ritenuto, per quanto sopra, di modificare il **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 (allegato B)** per effetto di nuove e diverse valutazioni connesse con gli obiettivi dell’Amministrazione e con l’evoluzione dinamica della consistenza del personale, che rende necessaria la revisione della programmazione triennale approvata con la deliberazione di G.C. n. 26 del 13/02/2024

Visto la Programmazione lavoro flessibile 2024 – 2026 e a tempo determinato PNRR contenuta **nell’allegato A** nella quale si dà atto del rispetto dei vincoli posti dal vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010 e di quanto previsto dal MEF-RGS-Circolare-del-18-gennaio-2022-n.-4 , avente ad oggetto Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – articolo 1, comma 1 del decreto-legge n. 80 del 2021, dando atto che con la presente delibera si autorizza per il triennio in esame il competente dirigente a procedere, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente (€ 607.014,52) con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale

Preso atto che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale di cui al presente provvedimento è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025, compatibilmente con i limiti in materia disposti dalla normativa vigente;

Visti:

- l’art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui “A decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all’articolo 2 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;
- l’art. 33 comma 2 del D. L. n. 34/2019 convertito dalla Legge 58/2019, secondo cui “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”;

Acquisito il parere positivo espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti in relazione al presente aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale, di cui alla sezione 3 - Organizzazione e capitale umano – sottosezione 3.3 – Piano triennale del fabbisogno di personale, , ai sensi e per gli effetti di cui all’Art. 19 comma 8 Legge n° 488/2001 e s.m.i e all’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, con verbale n. 19 del 30/05/2024, come risulta dal documento (**allegato C**) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale

Considerato che ai sensi dell’art. 4, comma 5, del CCNL 2019-2021 le modifiche al Piano dei fabbisogni di personale sono state preventivamente condivise con le OO.SS. e la RSU

Ritenuto, pertanto, opportuno approvare l’aggiornamento parziale al PIAO per il triennio 2024/2026, procedendo all’integrazione con modifiche al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 di cui alla Sottosezione di programmazione 3.3: piano triennale dei fabbisogni di personale che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2024-2026 riferite al personale a tempo indeterminato e determinato, come allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell’art. 49 e art 147-bis del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, come da allegati fogli che costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

Visti

- il CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022;
- il Testo Unico Enti Locali di cui al D.Lgs. 267/2000;
- il D.Lgs. 165/2001 recante “Testo Unico sul Pubblico Impiego”;

con voti unanimi;

DELIBERA

- **Di Approvare**, per i motivi espressi in premessa che si danno qui per integralmente riportati, l’aggiornamento al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026: SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: Sottosezione di Programmazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2024/2026 già approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 13/02/2024, integrando il piano del fabbisogno di personale anno 2024, come da **allegato B** alla presente proposta che si richiama per farne parte integrante e sostanziale del presente atto
- **Di dare atto** che il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024- 2026, come aggiornato con il presente provvedimento, è compatibile con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 e con gli stanziamenti del bilancio di previsione 2024 – 2026 come dimostrato nei prospetti contenuti dell’**Allegato A) Relazione tecnico finanziaria di aggiornamento PTFP 2024-2026 – Rendiconto 2023**;
- **Di dare atto** che l’aggiornamento della programmazione dei fabbisogni per l’anno 2024 scaturisce dal confronto tra le necessità evidenziate dai Dirigenti, che hanno svolto una attenta ed approfondita analisi sulle necessità dell’Ente finalizzate al miglioramento delle performance a livello di raggiungimento degli obiettivi della direzione politica, con particolare riferimento a quelli riportati nel programma di mandato del Sindaco e, per ogni singolo anno di riferimento, nel DUP 2024/2026, coniugando lo stesso anche con le esigenze rappresentate dalle Organizzazioni Sindacali in merito agli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione professionale delle risorse umane interne;

- **Di dare atto** pertanto che il presente PTFP 2024-2026 è coerente con le esigenze necessarie per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e con la pianificazione triennale delle attività e della *performance*. Le assunzioni programmate saranno effettuate nel rispetto dei vigenti vincoli normativi in materia, mantenendo la spesa di personale entro la soglia consentita dall'art. 33, comma 2, del D.L. n° 34/2019, nei limiti della spesa media del triennio 2011-2013, di € 6.711.327,00, e nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio
- **Di stabilire** che con il presente atto viene autorizzata:
- la copertura dei posti previsti nella dotazione organica, in tutti i casi di vacanza degli stessi, a qualsiasi causa, con una delle modalità di assunzione previste dalla Legge e compatibilmente con le norme in materia di assunzione di personale, vigenti nel tempo, nel rispetto delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, e dei parametri assunzionali, verificati da parte del Servizio Ragioneria, all'atto dell'avvio delle procedure per la relativa assunzione, quindi senza necessità di modifica del presente fabbisogno
- per il triennio in esame il competente dirigente a procedere, nel limite di spesa stabilito dalla normativa vigente (€ 607.014,52) con proprio provvedimento e senza ulteriori atti da parte della Giunta Comunale alle eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale o per l'attivazione di eventuali tirocini extracurricolari o di reinserimento al lavoro al fine di supportare le esigenze dell'ente ma comunque nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- **Di dare atto** che, relativamente al presente provvedimento, è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori per di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (cfr. verbale 19/2024), **allegato C** alla presente delibera;
- **Di demandare** al Segretario Generale in qualità di Dirigente del Servizio Risorse Umane l'adozione di tutti gli atti e provvedimenti consequenziali all'adozione del presente provvedimento;
- **Di Disporre** la pubblicazione del presente provvedimento sul sito internet del Comune, nella sezione "Amministrazione Trasparente", ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 33/ 2013 e dell'art. 6, comma 4 del D.L. n. 80/2021;
- **Di trasmettere** l'aggiornamento della sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni" del PIAO alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- L'Ente si riserva la possibilità di modificare e integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse valutazioni di natura organizzativa, funzionali ad un migliore raggiungimento degli obiettivi, provvedendo a modificare la dotazione organica, con riferimento al numero dei posti, ai profili professionali e alle categorie di inquadramento, previa modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale.

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

stante l'urgenza di avviare le procedure assunzionali necessarie a salvaguardare la funzionalità dei Servizi comunali e gli obiettivi di performance di cui al PIAO 2024-2026, con voti unanimi

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/2000.



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2024 / 157**

Ufficio Proponente: **Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli**

Oggetto: **AGGIORNAMENTO DELLA SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DEL PIAO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Servizio risorse umane (trattamento giuridico), performance, trasparenza e controlli)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 28/05/2024

Il Responsabile di Settore
dott.ssa Giuseppina Antonelli

Parere Contabile

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 29/05/2024

Responsabile del Servizio Finanziario
DOTT.SSA LAURA FELICI

Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Varone Riccardo

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il presente atto sarà pubblicato all'albo pretorio del Comune a partire dal per
quindici giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per quindici giorni consecutivi dal al come prescritto dall'art. 124, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, senza reclami;
- è stata comunicata, con lettera n. in data, ai signori capigruppo consiliari, come prescritto dall'art. 125, comma 1;

che la presente deliberazione è diventata eseguibile il giorno

- perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4)
- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3)

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO GENERALE
d.ssa Giuseppina Antonelli

Il presente atto è sottoscritto con firma digitale ai sensi degli artt. 23, 25 D.P.R. 445/2000 e artt .20, 21 D.Lgs. 82/2005 da:

VARONE RICCARDO in data 06/06/2024
Giuseppina Antonelli in data 06/06/2024