



COMUNE DI LA LOGGIA
Città metropolitana di Torino

VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 50

OGGETTO:

Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 18/04/2024: modifica al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026.

L'anno **duemilaventiquattro** addì **trenta** del mese di **maggio** alle ore **16:10** nella solita sala delle adunanze. Previa l'osservanza di tutte le modalità prescritte, vengono oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

Cognome e Nome	Presente	A distanza
1. ROMANO dott. Domenico - Sindaco	Sì	
2. BANIN Elena - Vice Sindaco	Sì	
3. ZOIA Franco - Assessore	Sì	
4. RIZZO Concetta - Assessore		Sì
5. REDIN Roberto - Assessore	Sì	
	Totale Presenti:	5
	Totale Assenti:	0

Assiste l'adunanza l'infrascritto Vice Segretario Dott.ssa Laura Coriano.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Oggetto: Piano Integrato di Attività e Organizzazione (P.I.A.O.) 2024-2026 approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 18/04/2024: modifica al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2024-2026.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- la Legge n. 449/1997, in particolare l'art. 39, commi 1 e 19, stabilisce che, 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 finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.L.vo 267/2000 conferma tale contenuto;
- l'art. 89 del D.L.vo 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione 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;
- la Legge n. 448/2001, in particolare l'art. 19, comma 8, stabilisce che, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica;

FATTO RILEVARE CHE, in particolare, il comma 3, dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che, in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione (resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente), mentre, il comma 2 del suddetto articolo, prevede che, nel Piano dei Fabbisogni, devono essere indicate 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 dal legislatore vigente;

RICHIAMATO il D.M. 08/05/2018 con cui, il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ha approvato le linee guida per la predisposizione dei piani dei fabbisogni (PTFP) da parte delle PP.AA, e il D.M. del 17/03/2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali del personale a tempo indeterminato dei comuni;

PRESO ATTO CHE, per effetto della riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale; con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli

equilibri di bilancio, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del d.lgs. n.165/2001;

DATO ATTO CHE, le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale e, in base alle richiamate “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge;

CONSEQUENTEMENTE, gli enti, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale, nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale, ciò in quanto, il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal D.lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi poichè non si considera più la dotazione organica “di diritto” e si parte da due ordini di grandezza:

→ la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali;

→ i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno o all'occorrenza;

CONSIDERATO che l'Ente può, in qualsiasi momento, modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

RICHIAMATA la Programmazione triennale del Fabbisogno di personale 2023 – 2025 approvata con deliberazione di G.C. n. 87 del 12.10.2023 e dato atto che la stessa, ai sensi del DPR n. 81/2022, è stata assorbita nel Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del D.L. n. 80/2021, approvato con deliberazione di G.C. n. 34 del 18.04.2024;

CONSIDERATO che, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 23.04.2024, è stato approvato il Rendiconto di gestione relativo all'anno 2023 e, pertanto, è necessario procedere alla verifica del posizionamento di questo Ente rispetto al valore soglia richiamato;

RILEVATO CHE, con riferimento a quanto sopra specificato è necessario confermare e aggiornare il piano delle assunzioni per il triennio 2024-2026 a fronte di nuove situazioni non in precedenza prevedibili, nel rispetto delle limitazioni di spesa vigenti e delle facoltà assunzionali dell'Ente, secondo il seguente piano dettagliato:

- A) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- B) piano delle assunzioni 2024/2026;
- C) lavoro flessibile;
- D) consistenza di personale al 31/12/2024;

VISTO l'art. 33, comma 2 del DL 34/2019, convertito dalla legge n. 58/2019, che prevede il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; in particolare, a decorrere dalla data stabilita dal relativo decreto attuativo, 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 rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

VISTO il D.M. 17.03.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", che:

- agli art. 2 e 3 definisce gli aggregati "Spesa del personale" e "Entrate correnti" e suddivide i comuni per fasce demografiche;
- all'art. 4, comma 1, stabilisce i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti e al comma 2 recita "*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*";
- all'art. 5 individua il quinquennio 2020/2024 quale periodo di transizione al nuovo regime assunzionale e stabilisce le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale rispetto al rendiconto 2018 per ciascun anno; stabilisce inoltre che in tale periodo i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga ai suddetti incrementi percentuali, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;
- all'art. 6 individua i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale;
- all'art. 7, comma 1, dispone: "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27.12.2006, n. 296;

RICHIAMATA la circolare esplicativa n. 1374 del 08.06.2020 emanata dal Ministero per la p.a., di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, che fornisce chiarimenti sul D.M. 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del d.l. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni e, in particolare, stabilisce che gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999 mentre che per "Entrate correnti" si intende la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Evidenzia inoltre che il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso;

RICHIAMATO inoltre il DL 36/2022, come modificato dalla L. 79/2022, che all'art. 3 comma 4-ter stabilisce che *“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”*;

FATTO RILEVARE che il Comune di La Loggia si colloca nella fascia E) – comuni da 5.000 a 9.999 abitanti – e che, pertanto, il valore soglia secondo la tabella 1 dell'art. 4 comma 1 del suddetto DM è pari al 26,90%. L'Ente si trova al di sotto di tale valore soglia in quanto il rapporto tra le spese di personale rilevate dal Rendiconto 2023 e la media delle entrate correnti del triennio 2021-2023, al netto del FCDE, è pari a 22,82% come da tabella *“PROSPETTO SPESE DI PERSONALE 2023 (IMPEGNI RENDICONTO) E TABELLA “MEDIA ENTRATE CORRENTI TRIENNIO 2021-2023” allegato n. 1)* alla presente deliberazione;

SI EVIDENZIA che, per il triennio 2024-2026, a fronte, comunque, di una contrazione delle entrate e un aumento della spesa di personale si può ragionevolmente prevedere che l'Ente rimarrà sotto il valore soglia anche per gli anni successivi;

RIPORTATO, di seguito, l'incremento massimo di spesa teorica previsto sino al raggiungimento del valore soglia:

	SPESA DI PERSONALE
VALORE SOGLIA COMUNI TRA 5000 E 9999 AB. 26,90%	1.743.580,09
RAPPORTO TRA SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	22,82%

FATTO PERTANTO CONSTARE CHE, l'incremento massimo annuale della spesa di personale nel periodo 2024-2026, calcolato ai sensi dell'art. 5 D.M. 17/3/2020 e secondo il parere della Rgs prot. n. 12454/2021, è il seguente, come da **allegato n. 1)** al presente atto:

TOTALE SPESA DI PERSONALE 2018	1.341.309,69
SPESA DI PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO	1.479.428,84
MEDIA ARITMETICA ENTRATE CORRENTI ULTIMO TRIENNIO AL NETTO DEL FCDE	6.481.710,39
INCREMENTO EFFETTIVO UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI AL FINE DI NON SFORARE IL VALORE SOGLIA	264.151,25
SPESA NUOVA ASSUNZIONE 2023	33.261,64
DIFFERENZA	230.889,61

DATO ATTO che il Comune di La Loggia non incorre, per l'anno 2024, in alcuno dei divieti assunzionali posti dalla normativa vigente e, in particolare:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2023 ed in particolare ha salvaguardato gli equilibri di bilancio, come desumibile dagli atti relativi al Rendiconto di gestione 2023 approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 3 del 23.04.2024;

- ha approvato entro i termini previsti il Bilancio di Previsione 2024-2026 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 51 del 21.12.2023;
- ha rispettato nell'anno 2023 l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27.12.2006, n. 296, come si evince dal prospetto **allegato n. 2)** alla presente deliberazione;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 in ordine al contenimento della spesa per rapporti di lavoro flessibile e gli artt. 4 e 5 del DM 17/3/2020 in ordine alla sostenibilità finanziaria della spesa di personale a tempo indeterminato e al massimo incremento di spesa di personale rispetto all'anno 2018;
- ha effettuato la ricognizione annuale delle eventuali situazioni di soprannumero e di eccedenza del personale come si evince dalla deliberazione di G.C. n. 8 del 07.02.2023;
- ha approvato il Piano di Azioni Positive per la promozione delle pari opportunità per il triennio 2024-2026 a norma dell'art. 48 del DLgs 198/2006 nell'ambito del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO) approvato con deliberazione di G.C. n. 34 del 18.04.2024;
- ha approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2024-2026 – Parte finanziaria con deliberazione di G.C. n. 5 del 30.01.2024, mentre il Piano della Performance viene adottato nell'ambito del PIAO;

DATO ATTO che questo Comune non è in condizioni di dissesto finanziario né di squilibrio, e che la vigente dotazione organica del personale in servizio rientra pienamente entro i parametri dipendenti-popolazione stabiliti dal predetto decreto ministeriale del 17 marzo 2020, avendo una popolazione al 31/12/2023 di 8.751 abitanti e 36 dipendenti, con un rapporto dipendenti popolazione pari a 1/243 anziché 1/169 (Comuni da 5.000 a 9.999), come determinato dal medesimo decreto;

VERIFICATO, inoltre, il rispetto di tutti i vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

DATO ATTO, pertanto, che il numero effettivo del personale in servizio è inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base delle specifiche esigenze dell'Ente e dell'attività espletata;

CONSIDERATO che l'ente rispetta gli obblighi assunzionali di cui alla Legge 68/1999;

CONSIDERATO ALTRESI' che la programmazione triennale dei fabbisogni del personale è realizzata al fine di favorire la perseguibilità degli obiettivi da raggiungere e la disponibilità delle professionalità necessarie all'espletamento di funzioni e servizi;

VALUTATO E FATTO CONSTARE CHE:

- in data 28/11/2023, la signora M.F., assunta alle dipendenze di questo Ente in data 1/7/2022, a tempo indeterminato e pieno, con profilo di Istruttore Tecnico, ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 15/1/2024 e che, pertanto, occorre procedere alla sua sostituzione mediante indizione di concorso pubblico per l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo indeterminato e pieno nell'area degli Istruttori presso il Settore 2 – Servizio Tecnico e LL.PP. / Territorio e Pianificazione;
- in data 17/6/2024 il Responsabile del Settore 3 – Comandante di Vigilanza, P.P., cessa dal servizio per pensionamento e che, al fine di poter perseguire gli obiettivi gestionali e strategici e la realizzazione di progetti già avviati e che si concluderanno con la

scadenza del mandato elettivo del Sindaco, si ritiene necessario prevedere un incarico ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. 267/2000;

- con le assunzioni avvenute nell'anno 2023 attingendo alla graduatoria concorsuale derivante dalla procedura svoltasi nel corso dell'anno 2022, la stessa risulta esaurita e, pertanto, occorre, prudenzialmente, stante anche gli imminenti pensionamenti previsti, procedere all'espletamento di nuovi concorsi pubblici nel corso dell'anno 2024, di cui uno per l'area degli Operatori Esperti (ex categoria B3) e uno per l'area degli Istruttori (ex categoria C1);
- che in data 17/5/2024 il dipendente M.C., assunto a tempo indeterminato e pieno con profilo di Istruttore Amministrativo presso il Settore 1, Servizio Finanziario e Tributi, ha comunicato all'Ente, con lettera prot. n. 6243, di aver inoltrato domanda di pensione e che sarà collocato in quiescenza dal 1/12/2024;
- che in data 20/5/2024, la dipendente C.L., assunta a tempo determinato e pieno con incarico di Funzionario di E.Q. presso il Settore 1, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, ha rassegnato le proprie dimissioni per "giusta causa" anticipando la risoluzione del rapporto di lavoro di durata di anni due dalla data di assunzione, alla scadenza del 30/6/2024;

PRECISATO CHE, l'incarico ai sensi dell'art.90 del D.Lgs. 267/2000, già contemplato nel vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi, riveste carattere di peculiarità per la costituzione di un ufficio "Staff" posto alle dirette dipendenze del Sindaco, della giunta e degli assessori per l'esercizio di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge e, in particolare, nei rapporti di carattere politico-istituzionale e che, il conferimento di un incarico, ai sensi dell'art. 90 del TUEL 18/08/2000, n. 267, a "personale in quiescenza", individuato dal Sindaco, è da ritenersi conferibile, a condizione che l'incarico medesimo non abbia ad oggetto e non preveda nella realtà fattuale, l'espletamento di funzioni direttive o dirigenziali né attività di studio o consulenza;

DATO ATTO CHE, ai sensi dell'art.13 del CCNL del 16/11/2022, le progressioni tra le aree, cosiddette "straordinarie" da effettuarsi con procedure valutative entro il 31/12/2025, sono finanziate in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021, e che, per il Comune di La Loggia, tali risorse risultano quantificate in € 5.204,20=;

RITENUTO PERTANTO DI DOVER PROGRAMMARE i seguenti fabbisogni per il triennio 2024/2026:

- in ordine all'**annualità 2024**

UNITA'	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO	MODALITA' COPERTURA
1	Funzionario E.Q.	Responsabile Settore	Tempo pieno e determinato	Art. 110, comma 1, D.Lg.vo 267/2000
1	Istruttore	Tecnico	Tempo pieno e indeterminato	Graduatoria concorsuale propria
1	Operatore Esperto	Amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Graduatoria concorsuale propria
1	Collaboratore	Staff Sindaco	50% p.t.	Art. 90 D.Lg. 267/2000
1	Funzionario	Amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.13, comma 8, CCNL 2022)

1	Funzionario	Vigilanza	Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.15 CCNL 2022)
1	Istruttore	Amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Graduatoria concorsuale propria
1	Istruttore	Agente PM	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità/Graduatoria PM altro Ente

- in ordine all'**annualità 2025**

UNITA'	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO	MODALITA' COPERTURA
1	Funzionario		Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.13, comma 8, CCNL 2022)

- in ordine all'**annualità 2026:** allo stato attuale non sono previste misure;

RICHIAMATO l'art. 9, comma 28, del DL 78/2010 e ss.mm., secondo cui, gli Enti “*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. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e 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 e nel rispetto della disciplina in materia di spesa per il personale. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009*”;

VISTO l'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, che stabilisce che “*per rispondere ad esigenze temporanee ed eccezionali le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti. Ferma restando la competenza delle amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge, i contratti collettivi nazionali provvedono a disciplinare la materia dei contratti di lavoro a tempo determinato, dei contratti di formazione e lavoro, degli altri rapporti formativi e della somministrazione di lavoro ed il lavoro accessorio di cui alla lettera d), del comma 1, dell'articolo 70 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e successive modificazioni ed integrazioni, in applicazione di quanto previsto dal decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368, dall'articolo 3 del decreto-legge 30 ottobre 1984, n. 726, convertito, con modificazioni, dalla legge 19 dicembre 1984, n. 863, dall'articolo 16 del decreto-legge 16 maggio 1994, n. 299, convertito con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1994, n. 451, dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, nonché da ogni successiva modificazione o integrazione della relativa disciplina con riferimento alla individuazione dei contingenti di personale utilizzabile*”;

FATTO CONSTARE che, sulla base del limite suddetto, la spesa destinata al lavoro flessibile è pari a € 34.685,00= e che corrisponde al 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 e che, alla data odierna, non essendo sorta l'esigenza di ricorrere al lavoro flessibile, non sono state stanziare in Bilancio le relative risorse ma che si ritiene, comunque, opportuno prevedere, nel rispetto dei limiti di lavoro flessibile e al più generale

limite alla spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557, Legge 296/06, eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato dovute al verificarsi di cessazioni anticipate e/o ritardate assunzioni e per fronteggiare situazioni imprevedibili ed eccezionali;

DATO ATTO CHE, la consistenza di personale prevista secondo la presente programmazione di fabbisogno rispetta il limite di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, fatta eccezione per la spesa di cui all'art. 7, comma 1, DM 17.03.2020;

N° Dipendenti	Personale in servizio alla data attuale	Maggiori/minori/ nuovi fabbisogni (sostituzioni/assunzioni)
OPERATORE	1	
OPERATORI ESPERTI	4	(-1) (+1)
ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI CONTABILI	14	(-1) (+1)
ISTRUTTORI TECNICI	3	(+1)
ISTRUTTORI POLIZIA LOCALE	6	(+1)
FUNZIONARI (DI CUI UN FUNZ. TECNICO AL 50%)	3	
FUNZIONARI E.Q.	4	(-1)

VISTO il parere del Revisore dei conti pervenuto in data 30/05/2024 ed acquisito agli atti con prot. n. 6814;

RITENUTO necessario trasmettere la presente deliberazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi di quanto previsto dall'art. 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e art. 147 bis del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e s.m.i., sono stati acquisiti ed allegati alla presente deliberazione di cui costituiscono parte integrante e sostanziale, i pareri favorevoli in merito:

- alla regolarità tecnica a firma del Responsabile del Settore Segretario Generale;
- alla regolarità contabile a firma del Responsabile del Settore 1;

Con voti unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

- 1) **DI APPROVARE** la narrativa in premessa come forma integrale e sostanziale del presente atto;
- 2) **DI APPROVARE** il nuovo Piano triennale del Fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026 e, di conseguenza, modificare il PIAO, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 34 del 18.04.2024, per la parte inerente i fabbisogni:

- in ordine all'annualità 2024:

UNITA'	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO	MODALITA' COPERTURA
1	Funzionario E.Q.	Responsabile Settore	Tempo pieno e determinato	Art. 110, comma 1, D.Lg.vo 267/2000
1	Istruttore	Tecnico	Tempo pieno e indeterminato	Graduatoria concorsuale propria
1	Operatore Esperto	Amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Graduatoria concorsuale propria
1	Collaboratore	Staff Sindaco	50% p.t.	Art. 90 D.Lgs. 267/2000
1	Funzionario	Amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.13, comma 8, CCNL 2022)
1	Funzionario	Vigilanza	Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.15 CCNL 2022)
1	Istruttore	Amministrativo	Tempo pieno e indeterminato	Graduatoria concorsuale propria
1	Istruttore	Agente PM	Tempo pieno e indeterminato	Mobilità/Graduatoria PM altro Ente

- in ordine all'annualità 2025:

UNITA'	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	ORARIO DI LAVORO	MODALITA' COPERTURA
1	Funzionario		Tempo pieno e indeterminato	Progressione tra aree (art.13, comma 8, CCNL 2022)

- in ordine all'annualità 2026: allo stato attuale non sono previste misure;

- 3) **DI DARE ATTO** che, la presente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 prevede la sostituzione di personale precedentemente cessato o che cesserà dal servizio nel corso del periodo. Si dà atto che la spesa del personale in servizio e quella del personale per assunzioni a tempo indeterminato prevista nel presente piano, non supera l'incremento massimale annuo consentito nei termini percentuali indicati nella tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo indicato nella tabella 1 (art. 4 D.P.C.M.);
- 4) **DI DARE ATTO CHE** la presente programmazione confluirà nel P.I.A.O., di cui costituirà parte integrante;
- 5) **DI DARE MANDATO** al Segretario Comunale, Responsabile del Servizio Personale, di provvedere ad avviare le procedure necessarie per l'attuazione del nuovo fabbisogno;
- 6) **DI STABILIRE CHE** le risorse utilizzate per le procedure valutative ai sensi dell'art. 13, del CCNL del 16/11/2022, sono finanziate con risorse di bilancio nella misura dello 0,55% del monte salari 2018 ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge Bilancio 2022);
- 7) **DI STABILIRE** che eventuali ulteriori modifiche potranno avvenire solo previa verifica delle disponibilità di Bilancio e del rispetto dei limiti vigenti in materia di spesa di personale;
- 8) **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, la presente deliberazione 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 TRASMETTERE** copia del presente atto alle OO.SS. ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL 16/11/2022;
- 10) **DI MODIFICARE** il PIAO, approvato con deliberazione di G.C. n. 34 del 18.04.2024, nella parte relativa agli obiettivi di performance assegnati al settore Uffici di Staff – Responsabile Segretario Comunale in merito all'assegnazione dell'obiettivo "Manifestazioni ed eventi cittadini – partecipazione attiva personale amministrativo" in quanto non rientrante nel piano della performance.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Ritenuta l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento;
Visto l'art.134 - 4° comma - del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

Con voti unanimi espressi in forma palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

SNB/tm

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato digitalmente
ROMANO dott. Domenico

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
Dott.ssa Laura Coriano
