



COMUNE DI ORIGGIO

(Provincia di Varese)

Via Dante, 15 – 21040 - Origgio - Tel. 0296951111 - Fax 0296951150

www.comune.origgio.va.it

email: segreteria@comune.origgio.va.it

Pec: segreteria@pec.comune.origgio.va.it

Codice fiscale e partita I.V.A. 00322990128 - Codice univoco UF0SI8

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 77 del 10/07/2023

OGGETTO: MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023-2025 - SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno 2023, addì dieci del mese di Luglio, con inizio alle ore 12:30, in videoconferenza, si è riunita la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza
REGNICOLI EVASIO	Sindaco	SI
PANZERI LUCA	Vice Sindaco	SI
PALOMBA ANDREA	Assessore	SI
CISLAGHI ELENA	Assessore	SI
CERIANI CHIARA	Assessore	SI

Presenti: 5 Assenti: 0

Partecipa all'adunanza il Segretario Generale **Dott. Sandro Rizzoni** che redige questo verbale.

Presiede la seduta il Sindaco **Dr. Evasio Regnicoli**.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Presidente espone la proposta di deliberazione che di seguito si riporta:

OGGETTO: MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023-2025 - SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE N. 90 DEL 05/07/2023
Area 1 Affari Generali e Programmazione

Visto il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

Considerato che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

Tenuto conto di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all'art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all'art. 60 bis, c. 2, D.lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all'art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all'art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all'art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all'art. 48, c. 1, D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, (eventuale)

nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

Precisato che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 54 del 28.11.2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione esercizio finanziario 2023-2025;
- con delibera di Consiglio Comunale n.16 del 17.04.2023 , esecutiva, è stato approvato Rendiconto per l'esercizio finanziario 2022.
- con delibera di consiglio comunale n. 37 del 26.09.2022, esecutiva, è stato approvato il Bilancio consolidato esercizio 2021.

Richiamate:

- la propria deliberazione n. 124 dell'08.11.2022 ad oggetto: "APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023-2025 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA" nei confronti della quale il revisore dei conti esprimeva parere favorevole;
- la propria deliberazione n. 30/2023 con la quale veniva approvato il "Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2023/2025" che contiene, alla sez. 3 sottosezione 3.3 il "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025" approvato con la predetta deliberazione ;

Dato atto che occorre provvedere ad integrare il fabbisogno del personale 2023-2025 per intervenute nuove necessità.

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

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

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

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni

programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

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

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

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

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

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

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

Rilevato che:

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

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma

l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

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

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 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 dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato altresì che per l'anno 2023 la spesa del personale è quantificata in € 1.173.001,50 inferiore al tetto massimo della spesa di personale anno 2023 pari a € 1.173.028,53, come dettagliato nel prospetto sotto riportato;

Preso atto pertanto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il

cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: "5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";

Visto l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:
"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale

nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilità.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.Lgs. 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.Lgs. n. 165/2001;

Ravvisata la necessità di approvare il nuovo "Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025", e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, quale modifica ed integrazione di quanto inserito nella sezione 3, sottosezione 3.3 del Piano Integrazione di Attività ed Organizzazione – PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione G.C. 30/2023;

Ricordato che questo ente ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 15,35%;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023 - 2025 predisposta dal Responsabile del servizio 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.Lgs. n. 165/2001 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 determinata come segue:

SPESA PERSONALE - ANNO 2023	D.M. 33/2020	
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICE SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	IMPORTI
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	€ -
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	€ 673.177,27
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	€ 20.897,21
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	€ 200.644,40
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	€ -
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	€ -
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	€ -
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	€ -
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	€ -
TOT. Retribuzioni in denaro	U.1.01.01.01.000	€ 894.718,88
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	€ -
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	€ 20.900,00
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	€ 500,00
TOT. Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	€ 21.400,00
TOT. Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	€ 916.118,88
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	€ 250.854,62
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	€ 5.898,00
Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	€ -
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	€ -
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	€ 256.752,62
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	€ 130,00
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	€ -
Accantonamento di fine rapporto-quota annuale	U.1.01.02.02.003	€ -
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	€ -
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	€ -
Accantonamento per indennità di fine rapporto-quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	€ -
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.007	€ -
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	€ 130,00
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	€ 256.882,62
MACROAGGREGATO BDAP- REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	U.1.01.00.00.000	€ 1.173.001,50
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	€ -
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	€ -
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	€ -
Tirocini formativi extracurriculari	U.1.03.02.12.004	€ -
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	€ -
TOT. Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	€ -
	TOTALE COMPLESSIVO	€ 1.173.001,50
capacità complessiva anno 2023	TOTALE LIMITE MASSIMO ANNO 2023 D.M. 17.03.2020 (DEL. G.C.133 - 08/11/2021)	1.173.028,53

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 – 2025 è inferiore alla spesa potenziale massima ;

Richiamato 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;

Visto in proposito il parere 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, come rappresentata nell'allegato che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Visto il nuovo piano occupazionale 2023-2025 a modifica ed integrazione del precedente inserito nel PIAO 2023-2025, predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta nel richiamato allegato alla presente deliberazione;

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

Per l'anno 2023:

- n. 1 istruttore amministrativo, (ex cat. C) a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'area finanziaria già indicato nel precedente piano;
- n. 1 Assistente sociale (ex cat.D) nuova figura prevista ad integrazione del precedente piano in sostituzione di personale in quiescenza;

Per l'anno 2024:

- n. 1 Istruttore tecnico (ex cat. C) nuova figura prevista ad integrazione del precedente piano ;
- n. 1 Istruttore amministrativo (ex cat. C) nuova figura prevista ad integrazione precedente piano in sostituzione di personale in quiescenza;

Per l'anno 2025:

- n. 1 Agente Polizia locale (ex cat. C) già indicato nel precedente piano;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con precedente deliberazione della Giunta comunale esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006, ed inserito nel "Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2023/2025", approvato con deliberazione G.C.30/2023, sezione 2 ;

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 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.Lgs. n. 267/2000, il nuovo **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025**, quale modifica ed integrazione del Piano dei fabbisogni inserito nella sezione 3, sottosezione 3.3 del "Piano integrato di attività e organizzazione per il triennio 2023/2025" approvato con atto G.C. 30/2023, specificando 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;
 - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
 - risulta essere parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
3. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
4. di dare mandato al Responsabile del servizio personale, congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

5. di dare mandato al Responsabile del servizio personale di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come modificato ed approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;
6. di demandare al predetto responsabile 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.Lgs. n. 267/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

Con voto unanime, approva la proposta di cui sopra trasformandola in propria deliberazione.

Inoltre, riconosciuti sussistenti gli estremi dell'urgenza, con voti unanimi,

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
(Dr. Evasio Regnicoli)
Sottoscritto digitalmente

Il Segretario Generale
(Dott. Sandro Rizzoni)
Sottoscritto digitalmente

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE N. 90 DEL 05/07/2023

**OGGETTO: MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023-2025 -
SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Origgio, li 07/07/2023

Il responsabile dell'area
Monica Cardinali
Sottoscritto digitalmente

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE N. 90 DEL 05/07/2023

**OGGETTO: MODIFICA PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE PIAO 2023-2025 -
SEZIONE 3 SOTTOSEZIONE 3.3 - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE E COPERTURA FINANZIARIA

Si esprime parere favorevole in riguardo alla regolarità contabile di cui sopra, parere espresso ai sensi dell'art. 49, del T.U. approvato con D.Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267.

Origgio, li 07/07/2023

Il responsabile dell' area
Rosaria Matarazzo
Sottoscritto digitalmente

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N. 77 del 10/07/2023

ADEMPIMENTI RELATIVI ALLA PUBBLICAZIONE

Si attesta:

che copia della presente deliberazione verrà pubblicata all'Albo Pretorio elettronico del Comune il 17/07/2023, vi rimarrà per 15 giorni consecutivi e viene comunicata ai Capigruppo.

Origgio, 17/07/2023

Il responsabile dell'area
(Dott.ssa Monica Cardinali)
Sottoscritto digitalmente

Allegato alla Deliberazione della Giunta Comunale N. 77 del 10/07/2023

ESECUTIVITA'

Certifico che questo atto è stato dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U.E.L. n. 267/2000.

Origgio, 02/08/2023

Il segretario generale
(Dott. Sandro Rizzoni)
Sottoscritto digitalmente



Comune di Origgio
Provincia di Varese

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE

2023 - 2025

**SEZIONE 3.
ORGANIZZAZIONE E
CAPITALE UMANO
Sottosezione di
programmazione
3.3 Piano triennale
dei Fabbisogni
di personale**

art.6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80,
convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113
art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 Decreto del Ministro per la
Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022

SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

La presente Sezione è elaborata prendendo a riferimento il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023 -2025 come aggiornato con deliberazione di Giunta Comunale n. del .

LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

Il principale riferimento normativo nella materia è l'art. 6 del D.lgs. 30.03.2001, n. 165, secondo cui *“le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance”*. Per gli enti locali, inoltre, l'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000 prescrive la necessità di un orizzonte triennale della programmazione del personale.

La definizione e l'approvazione del presente Piano costituiscono condizione necessaria per l'ente ai fini dell'assunzione del personale. Per uniformare e guidare la redazione del Piano, anche in ragione delle importanti innovazioni di sistema apportate dalla c.d. Riforma Madia, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* (G.U. 27.07.2018, n. 173).

LA CAPACITA' ASSUNZIONALE

a. VERIFICA DELL'INSUSSISTENZA DELLE CAUSE GENERALI CHE COMPORTANO IL DIVIETO DI ASSUNZIONE

Ai fini della predisposizione del programma triennale del fabbisogno, occorre preliminarmente verificare se, con riferimento al triennio 2023-2025, l'ente incorra in qualche causa che, ai sensi della vigente normativa, comporti il divieto di assunzione di personale.

L'analisi delle casistiche contemplate nei provvedimenti che riguardano tale materia porta ai seguenti esiti:

CASISTICA	SANZIONE E RIFERIMENTO NORMATIVO	SITUAZIONE DEL COMUNE DI ORIGGIO
Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>“non possono assumere nuovo personale”</i> (art. 6, commi 2 e 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituiti dall'art. 4, comma 1, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Il presente documento costituisce il PTFP per il triennio 2023/2025.
Eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni, ad indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati <i>“non possono assumere nuovo personale”</i> (art. 6, commi 3 e 6, D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. d), D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75).	Nel presente provvedimento è indicata la consistenza della dotazione organica ed è verificata la necessità di una sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in applicazione delle linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto dall'art. 4, comma 3 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere (art. 33, comma 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. 12 novembre 2011, n. 183).	Nel presente documento viene dichiarata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, a conferma di quanto già disposto dal PTFP 2023/2025 approvato con deliberazione di G.C. n.124 dell'08.11.2022
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali	In caso di mancato conseguimento del saldo, è disposto il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015)	Il Comune ha conseguito un saldo positivo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2022, come risulta dal rendiconto approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 16 del 17.04.2023.
Adozione del Piano triennale di azioni positive per assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 6, comma 6, del D.lgs. n. 165/2001 come richiamato dall'art. 48 comma 1, del D.lgs. n. 198/2006)	Con deliberazione di giunta n. 114 del 11.10.2021 integrata con successiva deliberazione di G.C.n.138 del 13/11/2021 è stato approvato il piano di cui all'art. 48, comma 1, del D.lgs. 198/2006 (piano azioni positive).
Approvazione Piano della Performance	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (quinto comma dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009).	Il Comune di Origgio non è obbligato a redigere il piano della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, poiché l'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 (anche dopo le recenti modifiche introdotte dall'art. 8 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 74) non rientra fra le norme di principio cui i Comuni devono adeguare i propri ordinamenti entro il 22 dicembre 2017, ma fra quelle per la cui attuazione si procede tramite accordo da sottoscrivere ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 281 del 1997 in sede di Conferenza unificata. Con deliberazione della Giunta comunale n. 147 del 29.12.2022 si è comunque approvato il Piano esecutivo di gestione (PEG) per il triennio 2023/2025, e con deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 03/02/2023 si è approvato il piano della Performance 2023.

Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. (art. 1, comma 557 e 557 - ter, della L. 296/2006).	Il Comune rispetta nel presente documento programmatico l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013.
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti). (art. 9, c. 1-quinquies, del D.L. 24/06/2016, n. 113, come convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160)	Il Comune ha provveduto ad approvare il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio comunale n. 54/2022, il rendiconto di gestione 2022 con deliberazione C.C. n. 16/2022 e il Bilancio consolidato 2022 con delibera C.C. n. 37/2022, ed a trasmettere i suddetti documenti alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche.
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti -art. 1, comma 508, della L. 11/12/2016, n. 232)	L'ente non risulta beneficiario di spazi finanziari.
Mancata certificazione di un credito	Divieto di assunzione di personale per la durata dell'inadempimento (art. 9, comma 3bis, del D.L. n. 185/2008).	L'ente non ha violato le disposizioni in relazione al mancato rispetto dell'obbligo di certificare, su istanza del creditore, le somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali.
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Gli enti in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto devono sottoporre le assunzioni di personale al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno (art. 243, comma 1, del D.lgs. 267/2000).	Questo Comune non si trova in stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

comuni devono inoltre verificare il rispetto del vincolo di cui all'art. 1, commi 557 e 557 quater, della Legge 296/06 "finanziaria 2007" secondo cui gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Rileva che il calcolo delle spese di personale è effettuato tenendo in considerazione (quando esistenti) le componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, tenuto anche conto degli indirizzi contenuti nella delibera della Corte dei conti sezione

autonomie 31 marzo 2015 n. 13.

SITUAZIONE DEL COMUNE DI ORIGGIO
Il limite di riferimento, quale spesa media del triennio 2011-2013, è di € 1.004.113,52 (limite di spesa dal 2014). Il Comune rispetta tale vincolo di spesa perché la somma aggiuntiva massima di € 234.605,71 (come sotto calcolata) utilizzabile per le nuove assunzioni non rileva ai fini di tale tetto.

b. IL CALCOLO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE DELL'ENTE

Il Decreto legge 30.04.2019, n. 34, come convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.
A seguito della pubblicazione del D.M. 17.03.2020 (Gazzetta Ufficiale del 27.04.2020) la nuova disciplina è applicabile dal 20.04.2020. La materia è stata completamente ridefinita in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, in forza del quale i Comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

LA SITUAZIONE DEL COMUNE DI ORIGGIO

<

PREVISIONI ASSUNZIONALI 2023/2025 DEL PIANO

a. ECCEDENZE O SOVRANNUMERARIETA'

Il Comune si caratterizza per l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165).

b. CESSAZIONI

Per il triennio 2023-2025 sono previste le seguenti cessazioni:

ANNO 2023:

- * n. 2 Istruttori direttivi tecnici categoria giuridica D, posizione economica D2, a tempo pieno e indeterminato, assegnati presso l'Area Tecnica.
- * n.1 Assistente Sociale - Responsabile Servizi Socio-Assistenziali.

ANNO 2024:

- * n.1 operatore amministrativo (ex cat. B1) a tempo pieno ed indeterminato, assegnato all'Area Affari Generali e Programmazione. Cessazione novembre 2024.

ANNO 2025:

- * n.1 operatore amministrativo (ex cat. B3) a tempo pieno ed indeterminato, assegnato all'Area Affari Generali e Programmazione. Cessazione febbraio 2025.
- * n.1 operatore amministrativo (ex cat. B1) a tempo pieno ed indeterminato, assegnato all'Area Finanziaria. Cessazione febbraio 2025.

c. ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Per il triennio 2023-2025, stante la costante verifica della congruità del programma rispetto ai nuovi parametri, si prevedono le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato:

ANNO 2023:

- n. 1 istruttore contabile (ex cat. C contabile) a tempo pieno e indeterminato da assegnare all'area finanziaria già prevista nel precedente piano.
- n. 1 Funzionario Assistente Sociale (ex cat. D) nuova figura prevista ad integrazione precedente piano in sostituzione di personale in quiescenza da assegnare all'Area Socio-Assistenziale;

ANNO 2024:

- n. 1 Istruttore tecnico (ex cat. C tecnico) nuova figura prevista ad integrazione precedente piano da assegnare all'Area Tecnica;
- n. 1 Istruttore amministrativo (ex cat. C amministrativo) nuova figura prevista ad integrazione precedente piano in sostituzione di personale in quiescenza da assegnare all'Area Affari Generali e Programmazione;

ANNO 2025

- n. 1 Agente Polizia locale (ex cat. C Polizia locale) già indicato nel precedente piano;

d. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Il Comune di Origgio non prevede assunzioni a tempo determinato.

e. LE PROGRESSIONI VERTICALI

Si dà atto che, sulla base della programmazione di cui al presente documento, nel triennio 2023/2025 potrebbero essere previste progressioni verticali.

f. LA TRASFORMAZIONE DI POSTI A TEMPO PARZIALE

Dalla situazione dell'organico e l'esigenza di offrire adeguati servizi alla cittadinanza non si individuano nella presente programmazione posti da destinare ai rapporti di lavoro a tempo parziale a seguito di trasformazione.

Si impartisce pertanto, quale atto di indirizzo ai competenti responsabili d'area di non assentire, per il corrente triennio, trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo pieno a parziale; bensì detti responsabili considerino, ricorrendone i presupposti sotto l'aspetto del minor costo di lavoro, tale opportunità - nel rispetto dell'equivalenza delle mansioni - per il supporto ad altri uffici che si trovano in carenza di personale o gravati di nuove incombenze.

LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica è oggi intesa come spesa potenziale massima, che per il Comune di Origgio è pari a € 1.173.028,53.

A - CONSISTENZA PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO AL 30.06.2022

CATEGORIA GIURIDICA	DIPENDENTI IN SERVIZIO	DI CUI A TEMPO PARZIALE	TOTALE
Funzionari (ex cat.D)	12	2	12
Istruttori (ex cat.C)	8	0	8
Operatori esperti (ex cat.B1-B3)	8	0	8
Operatori (ex cat.A)	0	0	0
TOTALE	28	0	28

B- SUDDIVISIONE PER AREE E SERVIZI

AREA 1 AMMINISTRATIVA

Servizi: Segreteria e Protocollo (1); Demografici (2)
Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di funzionario direttivo amministrativo con decreto sindacale.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. EX	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZIALE	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Funzionario amministrativo- responsabile di area	D	1	0	1	1
Istruttore	C	2	1	0	1
Collaboratore Amministrativo	B3	1	0	0	2
Esecutore	B1	3	0	0	1
Totali		7	1	1	

AREA 2 FINANZIARIA

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di funzionario direttivo contabile con decreto sindacale.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. EX	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZ.	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Funzionario contabile- responsabile di area	D	1	0	0	
Istruttore contabile	C	1	1	0	
Collaboratore contabile	B3	1	0	0	
Totali		3	1	0	

AREA 3 TECNICA

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di Funzionario direttivo tecnico responsabile d'area con decreto sindacale.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. EX	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZIALE	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Funzionario tecnico- responsabile di area	D	1	0	0	
Funzionario tecnico	D	3		1	
Istruttore tecnico	C	0	1	0	
Collaboratore amministrativo	B3	1	0	0	
Totali		4	1	1	

AREA 4 EDUCATIVA-CULTURALE-SPORTIVA

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di Funzionario direttivo amministrativo responsabile d'area con decreto sindacale

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. EX	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZ.	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Funzionario amministrativo-responsabile di area	D	1	0	0	
Istruttore amministrativo	C	1	0	0	
Totali		2	0	0	

AREA 5 POLIZIA LOCALE

Posizione organizzativa: la responsabilità dell'area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di Funzionario direttivo amministrativo, responsabile d'area e Comandante della Polizia Locale con decreto sindacale.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. EX	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZ.	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Funzionario polizia locale-responsabile di area	D	1	0	0	
Funzionario polizia locale	D	2	0	0	
Agente polizia locale	C	2	1	0	
Istruttore amministrativo	C	1	0	0	
Messo notificatore collaboratore amministrativo	B3	1	0	0	
Totali		7	1	0	

AREA 6 SOCIO-ASSISTENZIALE

Posizione organizzativa: la responsabilità dell’area è stata conferita al dipendente che ricopre il posto di Funzionario direttivo amministrativo responsabile d’area con decreto sindacale.

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	DIPENDENTI IN SERVIZIO	Assunzioni previste nel piano	DI CUI A TEMPO PARZ.	SERVIZIO DI RIFERIMENTO
Assistente sociale- responsabile di area	D	1		0	
Assistente sociale	D	1	1	0	
Istruttore amministrativo	C	1	0	0	
Collaboratore amministrativo	B3	1	0	0	
Totali		4	1	0	

Spese di personale

La spesa relativa al macro-aggregato "redditi da lavoro dipendente" prevista per gli esercizi 2023/2025, tiene conto delle assunzioni previste nella programmazione del fabbisogno, a norma dell'articolo 33 del D.L. 34/2019 e del D.M. 17/03/2020 e risulta coerente con 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, pari ad € 1.004.113,52, considerando l'aggregato rilevante comprensivo dell'IRAP ed al netto delle componenti escluse (tra cui la spesa conseguente ai rinnovi contrattuali), come risultante dal Conto consuntivo dell'Ente.

La tabella di seguito rende la rappresentazione di quanto sopra:

SPESA PERSONALE - ANNO 2023	D.M. 33/2020		
TIPOLOGIA DI SPESA - VOCI INCLUSE	CODICE SPESA PIANO CONTI INTEGRATO	IMPORTI DA BILANCIO	
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.001	€ -	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.002	€ 673.177,27	
Straordinario per il personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.003	€ 20.897,21	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	U.1.01.01.01.004	€ 200.644,40	
Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.005	€ -	
Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.006	€ -	
Straordinario per il personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.007	€ -	
Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	U.1.01.01.01.008	€ -	
Assegni di ricerca	U.1.01.01.01.009	€ -	
TOT. Retribuzioni in denaro	U.1.01.01.01.000	€ 894.718,88	
Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	U.1.01.01.02.001	€ -	
Buoni pasto	U.1.01.01.02.002	€ 20.900,00	
Altre spese per il personale n.a.c.	U.1.01.01.02.999	€ 500,00	
TOT. Altre spese per il personale	U.1.01.01.02.000	€ 21.400,00	
TOT. Retribuzioni lorde	U.1.01.01.00.000	€ 916.118,88	
Contributi obbligatori per il personale	U.1.01.02.01.001	€ 250.854,62	
Contributi previdenza complementare	U.1.01.02.01.002	€ 5.898,00	
Contributi per indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	U.1.01.02.01.003	€ -	
Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	U.1.01.02.01.999	€ -	
Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	U.1.01.02.01.000	€ 256.752,62	
Assegni familiari	U.1.01.02.02.001	€ 130,00	
Equo indennizzo	U.1.01.02.02.002	€ -	
Accantonamento di fine rapporto-quota annuale	U.1.01.02.02.003	€ -	
Oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.004	€ -	
Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	U.1.01.02.02.005	€ -	
Accantonamento per indennità di fine rapporto-quota maturata nell'anno in corso	U.1.01.02.02.006	€ -	
Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	U.1.01.02.02.007	€ -	
Contributi sociali	U.1.01.02.02.000	€ 130,00	
Contributi sociali a carico dell'ente	U.1.01.02.00.000	€ 256.882,62	
MACROAGGREGATO BDAP- REDDITI DA LAVORO DIPENDENTE	U.1.01.00.00.000	€ 1.173.001,50	
Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.001	€ -	
Quota LSU in carico all'ente	U.1.03.02.12.002	€ -	
Collaborazioni coordinate e a progetto	U.1.03.02.12.003	€ -	
Tirocini formativi extracurricolari	U.1.03.02.12.004	€ -	
Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	U.1.03.02.12.999	€ -	
TOT. Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	U.1.03.02.12.000	€ -	
	TOTALE COMPLESSIVO	€ 1.173.001,50	
capacità complessiva anno 2023	TOTALE LIMITE MASSIMO ANNO 2023 D.M. 17.03.2020 (DEL. G.C.133 - 08/11/2021)	1.173.028,53	

Comune di Origgio

Revisore unico

Verbale 13/2023 del 8/7/2023

Oggetto: Modifica Piano Integrato di Attività e Organizzazione PIAO 2023-2025 sezione 3 sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

VISTA la documentazione presentata dal Comune di Origgio composta dalla proposta di deliberazione della Giunta Comunale numero 90 del 5 luglio 2023, unitamente alle tabelle allegate;

VISTO che la proposta di deliberazione è provvista del parere di regolarità contabile e copertura finanziaria, espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 dal responsabile dell'area Dottoressa Rosaria Matarazzo;

VISTO che la proposta di deliberazione è provvista del parere di regolarità tecnica, espresso ai sensi dell'art. 49 del T.U. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267 dal responsabile dell'area Dottoressa Monica Cardinali;

VISTO il Piano Triennale del fabbisogno di Personale 2023-2025;

VISTO l'art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n.165 come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n.75;

VISTO il nuovo metodo di calcolo delle capacità di assunzione completamente rinnovato dal Decreto Legge 34/2019 articolo 33 e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020;

PRESO ATTO che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina il Comune si pone al di sotto del primo valore soglia secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1;

PRESO ATTO, come risulta dal Piano Triennale di fabbisogno personale 2023-2025 che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del valore di soglia di spese personale su entrate correnti e precisamente nella percentuale del 15,35%;

PRESO ATTO che per l'anno 2023 la spesa del personale è quantificabile in euro 1.173.001,50, inferiore al tetto massimo della spesa personale prevista per l'anno 2023 pari ad euro 1.173.028,53;

CONSIDERATO che l'Ente rispetta tutti i parametri previsti dalla vigente normativa al fine dell'assunzione di personale a qualsiasi titolo;

RILEVATO che il costo della dotazione organica così come definito si muove entro limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, con le deroghe previste dall'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020;

CONSIDERATO che a seguito della ricognizione disposta in attuazione all'articolo 33 D.Lgs. numero 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

VISTO il nuovo piano occupazionale 2023-2025 a modifica ed integrazione del precedente inserito nel PIAO 2023-2025, predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa di riferimento;

PRESO ATTO delle esigenze dell'Ente;

PRESO ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva delle spese di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della Legge 296/2006;

PRESO ATTO che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della Legge 296/2006 e dall'art. 3, comma 5, D.L.24 giugno 2014, numero 90 e dal DM. 17 marzo 2020.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

Per la modifica del piano integrato di attività e organizzazione PIAO 2023-2025 sezione 3 sottosezione 3.3 – Piano triennale dei fabbisogni di personale

Gallarate 8 luglio 2023

Il revisore unico

Trecate dott. rag. Maria Lorena Carla

sottoscritto digitalmente