



**COMUNE DI TORTORETO**  
**Provincia di Teramo**

**COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**Numero 317 Del 15-11-2023**

**Oggetto: PIAO - PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E DI ORGANIZZAZIONE 2024/2026. APPROVAZIONE DELLA SEZIONE DEL PIANO NELLA PARTE RELATIVA AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024/2026**

L'anno duemilaventitre il giorno quindici del mese di novembre alle ore 17:20, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei seguenti Signori:

<b>Piccioni Domenico</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Del Sordo Arianna</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>
<b>Ripani Giorgio</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>D'Antonio Alessandra</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Ciaffoni Loretta</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>
<b>Marconi Francesco</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

ne risultano presenti n. 4 e assenti n. 2.

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art. 97, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa Piccioni Tiziana

il Signor Piccioni Domenico in qualità di Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 5 in data 04.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2023/2025;
- che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 in data 13.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2023/2025 redatto in termini di competenza e di cassa secondo lo schema di cui al d.Lgs. n. 118/2011;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 124 del 27.04.2023 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) ai sensi dell'art 169 del D,Lgs 267/2000;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 289 del 12.10.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione (PIAO) 2023/2025, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 131/2021;

**Visti** l'art.6 del D.L. n.80 del 9 giugno 2021 *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”* che istituisce il PIAO Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, e il D.P.R. n.81 del 30.06.2022, regolamento che ne definisce i contenuti e lo schema tipo;

**Ritenuto** necessario, anche ai fini dell'adozione della Nota di Aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024/2026 e del conseguente Bilancio di previsione di procedere all'approvazione della Sezione del PIAO 2024-2026 relativa al Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026, in considerazione delle esigenze assunzionali e nel rispetto dei limiti previsti dalle normative vigenti;

### Viste le seguenti disposizioni:

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

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

- 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 mediantel'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 dirioridino 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. (...).”;

- art.89, c.5, D.Lgs. n.267/2000 il quale stabilisce che:

“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.”;

- art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii., 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.*

5. (...)

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

- art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e ss.mm.ii., 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.”;*

- art.33, commi 1 e 2, del D.Lgs n.165/2001 secondo il quale:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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 penala nullità degli atti posti in essere.”;*

- art. 35 in materia di reclutamento di personale cui si fa espresso rinvio;

**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 provvedimento pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.173 del 27/07/2018;

- 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*";

**Visto** il comma 5-sexies dell'articolo 3 del d.l. n.90 del 2014, come modificato dal decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni nella legge 28 marzo 2019, n. 26, recante: «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni.» il quale stabilisce che *“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”*;

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

*“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la*

*media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

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

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

**Richiamata** la determinazione dirigenziale n. 320/680 del 25.05.2023 con la quale a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione 2022 è stato ricalcolato il limite della spesa di personale per il tempo indeterminato;

**Dato atto** che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Tortoreto appartiene alla fascia demografica F (popolazione al 31.12.2021: n. 11846 abitanti);

**Rilevato** che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,00% (A);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,00% (B);

**Verificato** che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2022, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Tortoreto è pari al 20,72%, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

**Preso atto** che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

**Considerato** che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni “virtuosi”, nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in

misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

**Preso atto** del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

*“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”*

**Atteso** che per il Comune di Tortoreto il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2024 è pari a € 477.239,28 (al netto della cessione degli spazi occupazionali effettuata in favore dell'Unione di Comuni Città Territorio Val Vibrata pari ad € 100.000,00);

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

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

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

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

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

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

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

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;



- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.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;

**Richiamato** l'art.3, della legge n.56/2019, "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo che:

- al comma 8, dispone "*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.*";

- al comma 9, lettera b), punto 2, ha ridotto il termine di cui al D.Lgs. n.165/2001, art. 34-bis, comma 4, da due mesi a quarantacinque giorni, ulteriormente ridotto dall'art. 3, comma 3-quater, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, che ha disposto che le parole: «entro quarantacinque giorni» siano sostituite da: «entro venti giorni»;

- alla lettera c), punto 1, ha novellato l'art. 39, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001, prevedendo che "*Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n.407.*";

**Visto** l'articolo 48, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

**Considerato** che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

**Visto** il Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026 quale Sezione del PIAO 2024/2026, come da **Allegato B** al presente atto del quale costituisce parte integrante e sostanziale, elaborato in coerenza con la capacità assunzionale e finanziaria di questo Ente;

**Dato atto** che le procedure di reclutamento incluse nel Piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 sono finanziariamente sostenibili;

**Preso atto** delle recenti disposizioni recate dal nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali 2019/2021, a mente del quale, ex art. 13, al comma 6 viene disciplinata – quale norma di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale – la facoltà di effettuare la progressione tra le Aree con specifiche procedure valutative e che le stesse possono trovare finanziamento straordinario attingendo all'ammontare pari al 0,55% del monte salari 2018, come disciplinato dalla Legge n. 234/2021 (di bilancio 2022) art. 1 – comma 612 tenuto conto che tali risorse sono attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n.165/2001, potendo essere destinate integralmente alle progressioni verticali;

**Considerato**, inoltre, che la vigente normativa prevede, che dall'anno 2021 possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, gli Enti che:

- 1) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n.113);
- 2) abbiano conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nell'annualità precedente (art. 9, co. 1 L. 243/2012, art. 1, co. 720 e 723 lett. e L. 208/2015);
- 3) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 4) rispettino l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 5) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) e avere trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica il programma del fabbisogno del personale;
- 6) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) rispettino gli obblighi in materia di certificazione dei crediti di cui all'articolo 9, comma 3bis del D.L. n. 185/2008 (convertito con modificazioni dalla legge 28/01/2009 n. 2) come modificato dall'art. 27 del D.L. n.66/2014;
- 9) non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

**Dato atto** che:

*con riferimento al punto 1), il Comune di Tortoreto:*

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 in data 13.04.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2023/2025 con relativi

- allegati eseguendo i relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge;
- ha approvato il Rendiconto di gestione 2022 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 28.04.2023;
  - ha approvato il Bilancio consolidato 2022 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 28.09.2023 con i conseguenti relativi invii alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei termini di legge;
- con riferimento al punto 2):
- a decorrere dal 2019 gli Enti si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo, che è stato rispettato;
- con riferimento al punto 3)
- il Comune di Tortoreto ha adottato il Piano della Performance, unificato al Piano Esecutivo di Gestione 2023/2025, rispettivamente giuste deliberazioni di Giunta Comunale nn. 124 del 27.04.2023 e 289 del 12.10.2023;
- con riferimento al precedente punto 4)
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2023 - 2024 - 2025 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, in considerazione di quanto disposto dall'art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020, che dispone che *“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 dicembre 2006, n. 296, come da tabella di seguito riportata:*

VOCE		SPESA ANNO 2024
<b>A SOMMARE</b>		
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b> , compreso il segretario comunale	2.962.873,43
2	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>	37.251,49
3	<b>Collaborazioni coordinate e continuative</b>	-
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	49.312,54
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)	-
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	-
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110 TUEL	36.818,46
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	33.171,98
9	Oneri contributivi a carico ente	
10	IRAP	
11	Oneri per lavoratori socialmente utili	-
12	Buoni pasto	29.000,00
13	Assegno nucleo familiare	
14	Spese per equo indennizzo	-

1 5	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	-
1 6	Altro (spese per la formazione, spese per missioni)	-
1 7	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 16)</b>	<b>3.148.427,90</b>
<b>A DETRARRE</b>		
1 8	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	-
1 9	Spese sostenute per categorie protette ex Legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	143.070,23
2 0	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge	-
2 1	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	37.251,49
2 2	Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	-
2 3	<i>art. 7, comma 1, del d.m. 17 marzo 2020: "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 dicembre 2006, n. 296</i>	<b>225.783,63</b>
2 4	Oneri dei rinnovi contrattuali	65.929,44
2 5	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI	-
2 6	Spese per la formazione	-
2 7	Spese per missioni	-
2 8	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore	56.807,55
2 9	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.	-
3 0	<b>TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 18 a 29)</b>	<b>528.842,34</b>
	<b>SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (voce 17 - voce 30)</b>	<b>2.619.585,56</b>
	<b>SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 - LIMITE ANNO 2024</b>	<b>2.738.522,05</b>

con riferimento al precedente punto 5)

- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 23.03.2023, e successive modificazioni;  
relativamente al precedente punto 6)

- la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione della Giunta Comunale n. 306 del 15/11/2023, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili dei Settori dell'Ente, agli atti dell'Ufficio - che presso il Comune di Tortoreto non risultano eccedenze di personale;  
relativamente al punto 7)

- il Comune di Tortoreto ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 316 del 15/11/2023 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2024/2026;

con riferimento al punto 8)

- il Comune di Tortoreto ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 9, comma 3bis del D.L. n. 185/2008 (convertito con

modificazioni dalla legge 28/01/2009 n.2) come modificato dall'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

*con riferimento al punto 9)*

- il Comune di Tortoreto non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art.242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come attestato con la delibera di Consiglio Comunale n.17 del 28/4/2022 avente ad oggetto "Approvazione del rendiconto della Gestione per l'Esercizio 2021 ai sensi dell'art. 227 del D.Lgs. Nr. 267/000";

**Vista** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

**Visto** il parere favorevole del Revisore dei Conti, ai sensi del comma 8 dell'art.19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 che ha anche asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

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

**Considerato** che il Responsabile del Settore, con il rilascio del proprio parere favorevole sul presente provvedimento, ai sensi dell'art.6 bis della Legge n.241/1990 e dell'art.1, comma 9, lett. E) della Legge n.190/2012, attesta l'insussistenza di cause di conflitto di interesse, anche potenziale nei confronti dello stesso;

**Verificata** la regolarità degli adempimenti richiesti in relazione al contenuto dell'atto;

**Visti:**

- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 265 del 11.12.2002 e s.m. e i.
- il Regolamento sulle procedure di accesso agli impieghi approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 297 del 02/11/2023;

**Visti** i pareri favorevoli espressi in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n.267;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

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

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

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

**Visto** il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020;

Con votazione, favorevole, unanime e legalmente espressa nei modi di legge

## **DELIBERA**

*per le motivazioni indicate in premessa, che si intendono integralmente riportate nel presente dispositivo, come parte integrante e sostanziale,*

- 1) DI APPROVARE, come riportato nel prospetto allegato, la Sezione del PIAO 2024/2026 relativa al Piano triennale dei Fabbisogni di personale 2024/2026, come da allegato al presente atto sotto la lettera A), parte integrante e sostanziale, redatta dal Settore Risorse Umane, stabilendo che l'Amministrazione per tutte le procedure assunzionali ha inteso ed intende continuare ad avvalersi della possibilità di far precedere le procedure concorsuali dalla verifica della sola mobilità obbligatoria ex art 34 bis D.Lgs. n.165/2001;
- 2) DI DARE ATTO che le assunzioni di cui all'odierno piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore e che le stesse sono subordinate alle effettive capacità di bilancio nel corso del triennio considerato, nonché che le date di reclutamento del personale indicate nell'allegato A sono meramente indicative e programmatiche;
- 3) DI DARE ATTO che:
  - a. la dotazione organica di questo Ente, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n.165/2001, risulta rappresentata nell'allegato B), parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo
  - b. il Revisore dei Conti ha espresso il parere favorevole previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 ed ha anche asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- 4) DI COMUNICARE al Ministero Economia e Finanza, attraverso la piattaforma SICO, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n.165/2001 e con le modalità di cui all'art.60, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 di cui al presente atto, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che *“in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”*;
- 5) DI DARE ATTO che, ai sensi del CCNL di Comparto (sottoscritto definitivamente in data 16 novembre 2022), il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale è stato preventivamente inviato alle OO.SS.;
- 6) DI DARE MANDATO al Responsabile del Settore n. 4 per gli adempimenti successivi all'adozione del presente provvedimento nonché per la relativa informativa successiva, alle OO.SS ed alle R.S.U.;
- 7) DI TRASMETTERE la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018.

Infine la Giunta Comunale stante l'urgenza di provvedere in merito

con separata votazione, favorevole, unanime e legalmente espressa nei modi di legge

**DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art.134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

**PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL TESTO UNICO SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI, APPROVATO CON D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267**

*Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, sulla proposta di deliberazione i sottoscritti funzionari esprimono il parere favorevole di cui al seguente prospetto:*

<b>PARERE:</b> Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA 14-11-2023	Il Responsabile del servizio interessato F.to Viviani Marco
--	--

<b>PARERE:</b> Favorevole IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE 14-11-2023	Il Responsabile del servizio interessato F.to Viviani Marco
--	--



Di identificare responsabile del procedimento relativo al presente atto il/la Sig.:

Approvato e sottoscritto:

**Il Sindaco**  
F.to Piccioni Domenico

**Il Segretario Comunale**  
F.to Piccioni Tiziana

---

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

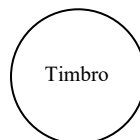
**ATTESTA**

che la presente deliberazione viene pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (*art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69*):

- *diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.*
- *è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.*

**E' COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE**

Dalla Residenza comunale, li



**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**Piccioni Tiziana**