



CITTA' DI MONTESILVANO

PROVINCIA DI PESCARA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 161 DEL 07/06/2024

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ORGANIZZAZIONE E ATTIVITA' (PIAO) 2024-2026
-AGGIORNAMENTO SOTTO-SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DEL PERSONALE 2024-2026"

L'anno duemilaventiquattro, addì sette, del mese di Giugno alle ore 12:45, in seguito a rituale convocazione, presso la SEDE DELLA GIUNTA, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	DE MARTINIS OTTAVIO	SI
VICE SINDACO	CILLI PAOLO	SI
ASSESSORE	DI GIOVANNI BARBARA	--
ASSESSORE	POMPEI ALESSANDRO	SI
ASSESSORE	DI FELICE VALENTINA	SI
ASSESSORE	DI PASQUALE FRANCESCO	--
ASSESSORE	RUGGERO LINO	SI
ASSESSORE	RENISI DANIELA	--

Presenti n° 5 Assenti n° 3

Partecipa il Segretario Generale ERSPAMER ANGELA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Assume la Presidenza il Presidente SINDACO DE MARTINIS OTTAVIO, il quale, constatato che il numero degli intervenuti rende legale l'adunanza, procede all'illustrazione dell'argomento descritto in epigrafe e invita i presenti a deliberare in merito, in seguito ai debiti approfondimenti.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 84 del 13/12/2023 di esame e approvazione del Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 92 del 28/12/2023 di approvazione della Nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024-2026;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 94 del 28/12/2023 di approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2024-2026;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 28/05/2024 di approvazione del Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2023;
- la propria deliberazione n. 136 del 15/05/2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2024/2026;

Rilevato che:

- si sono rese necessarie modifiche alla Sezione 3 – Organizzazione e capitale umano, Sez. 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026 del PIAO, in relazione alla necessità di modificare la consistenza oraria di alcuni profili e di adeguare la decorrenza delle assunzioni sulla base di esigenze organizzative emerse, come da nell'allegato A, al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni e di contenimento della spesa di personale;
- le modifiche di cui sopra, riferite alla sola annualità 2024 comportano una incidenza sulle capacità assunzionali (per Montesilvano pari a € 1.464.216,55 nel 2024) che si riduce a € 831.022,37 da € 845.789,20 inizialmente previsti e una incidenza sul bilancio, tra nuove assunzioni 2024 e quelle non ancora effettuate sulla programmazione 2023, che si riduce a € 361.948,54 da € 368.396,46 inizialmente previsti;
- è stata inoltre stabilita la durata del contratto di apprendistato in 24 mesi;

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 del 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 del 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 della 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, in merito all'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- l'art. 91, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che, con decorrenza 20 aprile 2020, detta una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Considerato che:

- la spesa di personale da rendiconto di gestione 2018 è pari a € 6.655.529,79;
- la media delle entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (2021-2023) al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio 2022 è pari a € 44.076.403,44;
- il rapporto effettivo tra spese di personale e entrate correnti nette risulta pari a 16,10%, come da allegato B al presente atto deliberativo;
- il valore soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024 determinato ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 è uguale a 27%;
- il Comune di Montesilvano è, dunque, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, Comune "virtuoso" per il quale è possibile incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 in

misura non superiore ai valori percentuali indicati dalla Tabella 2 allegata al decreto citato, pari al 19% per l'annualità 2022, al 21% per l'annualità 2023 e al 22% per l'annualità 2024 (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);

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».

Preso atto, inoltre, che sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari, per l'anno 2024, a € 1.464.216,55;

Verificato che questo Ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 959.453,09;

Rilevato, quindi, che dal confronto tra i due valori il più favorevole è quello derivante dall'incremento di spesa per personale a tempo indeterminato, pari a € 1.464.216,55 e che, dunque, il Comune di Montesilvano può assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il predetto valore soglia, con un tetto massimo della spesa di personale pari, per l'anno 2024, a € 8.119.746,34;

Preso atto degli incrementi della spesa di personale per le singole annualità contemplate dal D.M. 17 marzo 2020, del conseguente limite massimo di spesa del personale per ciascuno degli anni dal 2020 al 2024 e del limite massimo complessivo pari al 27% della media aritmetica delle entrate correnti come risultanti dai rendiconti di gestione dell'ultimo triennio al netto del FCDE come di seguito:

	2020	2021	2022	2023	2024
<i>dm 17 marzo 2020</i>	9%	16%	19%	21%	22%
<i>incremento massimo di spesa per anno</i> (% su € 6.655.529,79)	€ 598.997,68	€ 1.064.884,77	€ 1.264.550,66	€ 1.397.661,26	€ 1.464.216,55
<i>limite massimo di spesa per personale per anno</i>	€ 7.254.527,47	€ 7.720.414,56	€ 7.920.080,45	€ 8.053.191,05	€ 8.119.746,34
<i>limite massimo di spesa per personale (27% di € 44.076.403,44)</i>	€ 11.900.628,93				

Dato atto che:

- i valori riportati in tabella hanno come base la spesa di personale sostenuta nel 2018 (art. 5, comma 1 del decreto 17 marzo 2020) pari a € 6.655.529,79;
- i valori sono incrementali, nel senso che ciascun valore percentuale assorbe quello individuato per le annualità precedenti;
- le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa registrata nel 2018 e tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento;

- la spesa per il personale in servizio nell'anno 2024, aumentata di quella derivante dalla programmazione di cui al presente atto, è inferiore al limite di € 8.119.746,34;

Richiamato l'art. 7 del DPCM 17 marzo 2020 il quale precisa che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i Comuni sotto la soglia di cui alla tabella 1, effettuata nel rispetto delle condizioni suddette, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa complessiva del personale di cui ai commi 557 quater e 562 della Legge n. 296/2006;

Valutato, sulla base dell'incremento di spesa del personale come sopra dettagliato, di poter procedere alle assunzioni nei termini e con le modalità di cui al piano assunzionale 2024 e alla programmazione triennale 2024-2026, come da allegato A alla presente;

Precisato, relativamente al piano assunzionale in oggetto quanto segue:

Con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2024

- il programma del fabbisogno di personale tiene conto delle esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere e 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;
- si procederà al reclutamento di ulteriori profili professionali, come da allegato A al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale;
- in materia di limitazioni di legge relative alla modifica contrattuale del personale part time comportante un aumento di ore lavorative, l'articolo 3, comma 101 della Legge 24 dicembre 2007 n. 244 stabilisce testualmente che «*Per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni. In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta*»;
- la deliberazione 2 febbraio 2017 n. 12 della Corte dei Conti, sezione di controllo per l'Abruzzo, con riferimento alla citata disposizione evidenzia come «*...in caso di trasformazione a tempo pieno di un rapporto di lavoro a tempo parziale, che il citato articolo 3 comma 101 legge 244/2007 equipara a nuova assunzione, l'incremento di spesa che l'ente locale sostiene, e sulla cui base deve verificare la capienza nel contingente di assunzioni annuali effettuabili è pari alla differenza fra la spesa sostenuta per il rapporto di lavoro a tempo parziale e quella discendente dalla trasformazione del rapporto a tempo pieno, anche al fine di evitare comportamenti "elusivi" dei vigenti vincoli in materia di turnover. Trattandosi, infatti, di limite quantitativo mai preso in considerazione prima neanche in occasione degli incrementi di orario con cui è stata integrata la prestazione lavorativa part-time, in questa fase di trasformazione del rapporto la differenza orario fra l'originario contratto di lavoro e il contratto a tempo pieno va ad incidere integralmente sugli spazi assunzionali dell'ente*»;
- in tema di capacità assunzionale, il sistema vincolistico basato essenzialmente sul turnover è stato superato dall'art. 33, co. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal D.M. 17 marzo 2020 sopra richiamati;
- la nuova disciplina non fa più riferimento ad un "limite di spesa" e cioè all'ammontare della spesa complessiva per il personale sostenuto in un determinato periodo, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali (cfr. Corte conti, Sez. aut. n. 4/SEZAUT/2019/QMIG), ma individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per spesa di personale come sopra descritta (Corte conti, Sez. reg. contr. Emilia-Romagna, delib. n. 32/2020/PAR); si tratta, dunque, di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'Ente nella riscossione delle entrate e la definizione, con modalità accurate, del FCDE;

- il superamento della logica del cd. *Turn over* è stato meglio precisato nella circolare interministeriale – emanata congiuntamente da Ministro della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno – esplicativa della nuova normativa: “il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'art. 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale” (cfr. Corte conti, Sez. reg. contr. Emilia-Romagna, Deliberazione n. 55/2020/PAR);
- con riferimento alla consistenza del parametro riferito alla sostenibilità finanziaria delle operazioni assunzionali intraprese, la trasformazione del predetto posto da part time a full time risulta coerente con i vincoli delineati dalla normativa vigente in tema di assunzioni e spese di personale;

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato

- l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, 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.»;

- nell'allegato A “Assunzioni a tempo determinato triennio 2024-2025-2026”, è stato inserito il reclutamento di n. 1 Dirigente Tecnico ex art. 110 co. 1 D.Lgs. 267/2000, già in servizio presso l'Ente a far data dal 28.04.2023 e fino al 27.04.2026, come previsto negli atti di Giunta Comunale n. 284 del 28.12.2022 e n. 89 del 21.04.2023;

- si procederà al reclutamento di n. 1 Dirigente Comandante della Polizia Locale a tempo determinato, ex art. 110 co. 1 D. Lgs. 267/2000, dal 01.07.2024 al 30.06.2027, la cui somma è stata già stanziata nel Bilancio di previsione triennio 2024/2026, come riportato nell'allegato A al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto, conseguentemente e per tutte le ragioni sopra esposte, dover aggiornare e integrare il Piano dei fabbisogni di personale 2024-2026, riportato nel Piano Integrato di Attività e

Organizzazione (PIAO) 2024-2026, Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, Sez. 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026, con la previsione indicata nell'allegato A;

Richiamato l'art. 19, co. 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, a tale proposito, il parere favorevole rilasciato in data 07/06/2024 giusto verbale n. 31, 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;

Dato atto che questo Ente ha previsto le assunzioni necessarie al rispetto degli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile sulla presente deliberazione, espressi rispettivamente dal Dirigente del Settore Servizi Generali e Risorse Umane e dal Dirigente al Settore Finanziario ai sensi degli artt. 49, co. 1 e 147 bis del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;

Con voti favorevoli espressi nei modi legge,

DELIBERA

1. di dichiarare la premessa parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. di apportare al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, Sezione 3 - Organizzazione e capitale umano, Sez. 3.3 - Piano triennale dei fabbisogni del personale 2024-2026, approvato con atto di Giunta Comunale n. 136 del 15/05/2024 gli aggiornamenti riportati nell'allegato A al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni e di contenimento della spesa di personale (allegato B);
3. di dare atto che le ulteriori sezioni del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) rimangono invariate;
4. di dare atto, altresì, che la spesa complessiva prevista nella modifica proposta a carico delle capacità assunzionali e del bilancio pluriennale annualità 2024, è inferiore a quella prevista in sede di approvazione del PIAO, avvenuta con deliberazione n. 136 del 15/05/2024;
5. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D. Lgs. n. 165/2001, il presente atto al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
6. di demandare al Dirigente del Settore competente gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine, stante l'urgenza di provvedere, con successiva e separata votazione,

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Si esprime il parere di regolarità tecnica sulla deliberazione in oggetto, ai sensi degli Artt. 49, comma 1 e 2, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

FAVOREVOLE

Montesilvano, li 03/06/2024

Il Dirigente del Settore

AMBROSINI ALBERICO

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si esprime il parere di regolarità contabile sulla deliberazione in oggetto, ai sensi degli Artt. 49, comma 1 e 2, e 147bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000.

FAVOREVOLE

Montesilvano, li 04/06/2024

Il Dirigente del Settore

DE FRANCESCO ALBERTO

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente

SINDACO DE MARTINIS OTTAVIO

Il Segretario Generale

ERSPAMER ANGELA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2609

Il 18/06/2024 viene pubblicata all'Albo Pretorio la Delibera di Giunta N.ro 161 del 07/06/2024 con oggetto:
**PIANO INTEGRATO DI ORGANIZZAZIONE E ATTIVITA' (PIAO) 2024-2026
-AGGIORNAMENTO SOTTO-SEZIONE 3.3 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL
PERSONALE 2024-2026"**

Resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Contestualmente se ne dà notizia mediante elenco trasmesso in data 18/06/2024 ai Capigruppo Consiliari, giusta Art. 125, T.U. 267/2000.

Montesilvano, li 18/06/2024

Il Firmatario della Pubblicazione

PEZZICOLI GIUSEPPINA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 07/06/2024, in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 134, 4° comma, D.lgs 267/2000).

Montesilvano, li 07/06/2024

Il Firmatario dell'Esecutività¹

ERSPAMER ANGELA

¹.Copia digitale di documento informatico firmato e prodotto ai sensi del Dlgs 82/2005 e rispettive norme collegate