



Città di Grosseto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 382 del 21/09/2023

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) DEL COMUNE DI GROSSETO TRIENNIO 2023-2025 – QUARTA VARIAZIONE - (PIANO DETTAGLIATO DEGLI OBIETTIVI E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE).

Presenti alla votazione:

Nome	P	A
VIVARELLI COLONNA ANTONFRANCESCO	X	
CECCHERINI BRUNO	X	
MINOZZI SARA	X	
GINANNESCHI RICCARDO	X	
MEGALE RICCARDO		X
AMANTE ANGELA	X	
ROSSI FABRIZIO	X	
AGRESTI LUCA	X	
RUSCONI SIMONA	X	
VANELLI ERIKA	X	

PRESENTI: 9 ASSENTI: 1

Verbalizza il Segretario Generale Dott. Simone Cucinotta

Assessore: VIVARELLI COLONNA ANTONFRANCESCO

Visto il “Disciplinare per il funzionamento della Giunta Comunale” approvato con delibera G.C. N 124 del 19/04/2022;

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento:

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27.12.1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

- l'art. 91 del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25.5.2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell' 8.5.2018, pubblicato sulla G.U. del 27.7.2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, D.Lgs. 25.5.2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima rappresentato dal limite imposto dall'art. 1, commi 557 - spesa media triennio 2011/2013 della L. n. 296/2006;

- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto l'articolo 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito con L. 114/2014;

Visto l'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito con L. 26/2019;

Visto l'articolo 33, comma 2, D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019, che ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema più flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

Dato atto che il sopra citato articolo 33, comma 2, D.L. 34/2019 dispone che *“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”*

Visto il DPCM 17.3.2020, pubblicato in G.U. il 27.4.2020, la cui entrata in vigore è fissata, dal decreto stesso, al 20.4.2020 e la cui finalità è quella di dare attuazione alle disposizioni dell'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019;

Visto l'articolo 4 del DPCM 17.3.2020 che dopo aver individuato i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, al comma 2 consente ai comuni che si collocano al di sotto del suddetto valore soglia di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia;

Visto l'articolo 5 del DPCM 17.3.2020 che al comma 1 stabilisce le percentuali di incremento della spesa di personale, a seguito di assunzioni a tempo indeterminato, applicabili fino al 31.12.2024 dai comuni il cui rapporto spese di personale /entrate correnti è al disotto dei valori soglia di cui all'articolo 4 comma 1;

Vista la tabella contenuta nella sezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale della proposta di aggiornamento del PIAO, allegata alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, nella quale sono calcolati per il Comune di Grosseto:

- la fascia demografica di cui al DPCM 17.3.2020,
- i valori soglia di cui al DPCM 17.3.2020,
- il rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti come definiti nell'articolo 2 del DPCM 17.3.2020,
- l'incremento massimo della spesa di personale registrata nell'anno 2018 calcolata ai sensi dell'articolo 5 comma 1 DPCM 17.3.2020,
- il margine di incremento per assunzioni a tempo indeterminato della spesa di personale 2018, pari ad euro 2.724.718,83;

Dato atto che il Comune di Grosseto, come evidenziato nella suddetta tabella risulta essere un Ente virtuoso in quanto il rapporto spese di personale / entrate correnti, calcolato come indicato all'articolo 2 del DPCM 17.3.2020, è pari al 25,44% ed il valore soglia di cui all'articolo 4 dello stesso DPCM prevede per la fascia demografica cui appartiene il Comune di Grosseto, un rapporto pari al 27,60%;

Dato atto che, per quanto sopra la spesa di personale relativa all'anno 2018, calcolata ex articolo 2 DPCM 17.3.2020, in applicazione dell'articolo 5, commi 1 e 2, dello stesso decreto, come indicato anche nell'allegato A sopra richiamato, può essere incrementata fino ad un massimo di euro 2.724.718,83;

Dato atto che la spesa di personale relativa all'anno 2022 eccede al spesa teorica massima prevista per il 2022, e pertanto l'incremento massimo sostenibile dal Comune di Grosseto è dato dalla differenza tra la spesa teorica massima prevista per l'anno 2022 e la spesa di personale relativa all'anno 2022 che risulta pari a € 1.690.187,99;

Visti:

- il Decreto Legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni nella Legge 6 agosto 2021, n.113 recante "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia*" che, all'art. 6, comma 1, prevede che entro il 31 gennaio di ciascun anno le pubbliche amministrazioni, di cui all'articolo 1,

comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, adottino il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), di durata triennale, 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;

- il Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 *“Attuazione della Legge 4 marzo 2009 n. 15 in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni”* e ss.mm. e ii.;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, *“Testo Unico delle Leggi sull’Ordinamento degli Enti Locali”*;
- la Legge 6 novembre 2012, n. 190, recante *“Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione”* e s.m.i.;

Tenuto conto quindi della necessità di sostituire il personale cessato e di incrementare il personale nei servizi che risultano più carenti;

Dato atto che il PIAO, come definito all’art. 6 del citato D.L. 80/2021, ha lo scopo di assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa, 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;

Atteso che il PIAO ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e i criteri direttivi di cui all’articolo 10 del D.Lgs. n. 150/2009;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;
- gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili destinata alle progressioni di carriera del personale;
- gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell’attività e dell’organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC) con il Piano Nazionale Anticorruzione;
- l’elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;
- le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità;
- le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi;

- le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione dell'utenza mediante gli strumenti di cui al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché del monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

Dato atto che il PIAO predisposto dal Comune è strutturato nelle seguenti quattro sezioni:

1. Scheda anagrafica dell'amministrazione, che raccoglie tutti i dati identificativi dell'amministrazione;
2. Valore pubblico, performance e anticorruzione, dove sono definiti i risultati attesi, in termini di obiettivi generali e specifici; in questa sezione viene anche indicato l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare, secondo le misure previste dall'Agenda Semplificazione e, per gli enti interessati dall'Agenda Digitale, secondo gli obiettivi di digitalizzazione ivi previsti;
3. Organizzazione e capitale umano, dove viene presentato il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione;
4. Monitoraggio, dove sono indicati gli strumenti e le modalità di monitoraggio, insieme alle rilevazioni di soddisfazioni degli utenti.

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 38 del 21/02/2023 con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023/2025;

Dato atto che:

- con delibera G.C n. 100/2023 si è proceduto ad apportare una prima variazione, con specifico riferimento al piano triennale del fabbisogno del personale, sottosezione 3.3 della sezione 3 "organizzazione e capitale umano", del P.I.A.O 2023/2025;
- con delibera G.C n. 234/2023 si è proceduto ad apportare una seconda variazione del P.I.A.O. 2023/2025, con specifico riferimento alle sezioni 1 Scheda anagrafica, 2.1 Valore pubblico 2.2 Performance 3.1.2 Funzionigramma;
- con delibera G.C n. 291/2023 si è proceduto ad apportare una terza variazione, con specifico riferimento al piano triennale del fabbisogno del personale, sottosezione 3.3 della sezione 3 "organizzazione e capitale umano", del P.I.A.O. 2023/2025;

Dato atto delle ulteriori cessazioni di personale intervenute e conseguentemente della necessità di procedere all'assunzione di nuove unità di personale in sostituzione dei cessati;

Tenuto conto delle valutazioni di carattere organizzativo effettuate dall'amministrazione al fine di individuare i profili più confacenti a soddisfare le necessità organizzative dei Settori/Servizi;

Tenuto conto che le assunzioni previste per l'anno 2023 come da delibera GC 291/2023 a tempo pieno e indeterminato comportano incremento di spesa su base annua che rientra nei limiti ai fini del rispetto del limite massimo di Euro 1.690.187,99;

Tenuto conto che ad Ottobre 2023, si verificherà la scopertura di n.1 unità attualmente con profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo appartenente all'Area dei Funzionari ed EQ all'interno del Settore Sviluppo Ambientale, si ritiene più confacente alla luce delle esigenze del predetto servizio, potenziare ulteriormente i ruoli operativi, sostituendo una unità profilo

Istruttore Direttivo Amministrativo con una unità profilo Istruttore Amministrativo con una minor spesa 2636,70 oneri compresi esclusa IRAP;

Dato atto che la spesa per le assunzioni del personale di vigilanza di cui sopra, finanziate con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada, non rientrano nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'articolo 9 del D.M 78/2020 e non concorrono al computo della spesa di personale ai fini del rispetto dell'articolo 1, comma 557- quater L. 296/2006;

Tenuto conto che si reputa necessario rivedere l'assetto organizzativo dello Staff del Sindaco, andando a potenziare le attività di informazione istituzionale attraverso l'assunzione di n.1 unità a tempo determinato ai sensi dell'articolo 90 del TUEL, con profilo specialistico da inquadrare nell'Area dei Funzionari ed Elevate Qualificazioni, cui attribuire le funzioni di coordinamento dell'ufficio informazione ;

Ritenuto di confermare il restante assetto dell'ufficio di Staff andando a definire in maniera puntuale, le attività afferenti alle funzioni di indirizzo e controllo e nello specifico alle funzioni di segreteria del Sindaco, Assessori, del Presidente del Consiglio, rispetto alle attività di Informazione Istituzionale, e individuando al contempo il contingente organico assunto a tempo determinato art. 90 da ricondurre alle predette attività;

Tenuto conto infine che le spese del personale a tempo determinato con la presente variazione, rientrano nel tetto di spesa ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 del D.L 78/2010 e che incidono sul bilancio di previsione 2023 nella misura di Euro 12.224,74 (indennità oneri ed irap compresa);

Tenuto conto che si provveduto a trasmettere la documentazione relativa al punto 3.3 "Piano triennale del Fabbisogno di Personale" del PIAO alle OO.SS e RSU per la sola informazione così come previsto dall'articolo 4, comma 5, CCNL16.11.2022;

Dato atto che la suddetta sottosezione del P.I.A.O. “piano triennale del fabbisogno del personale” è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150), come dettagliati nei seguenti atti programmatici:

- Deliberazione della Giunta Comunale n. 467/2020 con la quale è stato approvato il vigente Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 129 del 29 dicembre 2022 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2023/2025 – Nota di Aggiornamento;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n. 130 del 29 dicembre 2022 con cui è stato approvato il Bilancio di previsione 2023/2025;
- Deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 31/01/2023 esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2023/2025, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198;
- la delibera C.C. n. 90 del 29/06/2023 con cui è stato approvato il rendiconto di gestione 2022 e il Comune di Grosseto ha completato la trasmissione dei documenti contabili dovuti per l'esercizio 2022 fase Consuntivo nella stessa data, risultando adempiente all'obbligo di trasmissione dei bilanci alla BDAP;

- la deliberazione del consiglio comunale n. 105 del 31/07/2023 con cui è stato approvato l'assestamento assestamento generale del bilancio 2023-2025 e salvaguardia degli equilibri ai sensi del D.Lgs. n. 267/2000 artt. 175 e 193;
- la delibera del Consiglio Comunale n. 104 del 31/07/2023 con cui è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2024-2026 – Approvazione;
- la delibera di Giunta Comunale n. 7 del 12/01/2023 con cui è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2023-2025 e ss.mm.ii.;

Dato atto che l'amministrazione comunale ha effettuato la verifica delle eccedenze di personale prevista dall'art.33 del D.Lgs. 165/2001 che non ha evidenziato situazioni di soprannumero e/o eccedenza;

Rilevato pertanto necessario, in considerazione delle esigenze formulate dai Dirigenti, a fronte delle dimissioni intervenute o già agli atti dell'ufficio per collocamento a riposo ed in virtù delle potenzialità assunzionali, aggiornare il seguente Piano Triennale dei Fabbisogno di personale 2023-2025, secondo le risultanze riportate dettagliatamente in allegato;

Viste le risultanze del monitoraggio degli obiettivi contenuti nel Piano dettagliato degli obiettivi (PDO) di cui alla sezione 2. Valore Pubblico, Performance e anticorruzione del PIAO;

Viste anche le richieste di modifica/integrazione pervenute per il PDO vigente, conservate agli atti d'ufficio, e la successiva istruttoria, nonché i contatti intrattenuti e gli incontri effettuati con i responsabili dei settori e dei servizi interessati;

Dato atto che, alla luce di quanto sopra riportato, si rende, quindi, necessario procedere alla quarta variazione del P.I.A.O. 2023/2025, con specifico riferimento all'aggiornamento delle sezioni 2.1 Valore pubblico , sottosezione 2.2.2 Piano dettagliato degli obiettivi e della sezione 3 Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art 49 del D.Lgs. 267/2000 dal Dirigente competente, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, sul presente atto è richiesto il parere di regolarità contabile espresso dal Dirigente del Servizio Finanziario, in quanto comporta riflessi diretti ed indiretti sulla situazione economico – finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Acquisito il prescritto parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori dei conti conservato agli atti d'Ufficio

Con voti espressi nei modi di legge;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa e qui integralmente richiamate per costituire parte integrante e sostanziale del deliberato,

1. di dare atto che l'amministrazione comunale ha effettuato la verifica delle eccedenze di personale prevista dall'art.33 del D.Lgs. 165/2001 che non ha evidenziato situazioni di soprannumero e/o eccedenza;

2. di approvare la 4° variazione del PIAO 2023/2025 approvato con delibera G.C 38/2023 e successivamente variato con delibera G.C 100/2023 e 291/2023, con specifico riferimento all'aggiornamento delle sezioni 2.1 Valore pubblico, sottosezione 2.2.2 Piano dettagliato degli obiettivi, e della sezione 3 Organizzazione e capitale umano, sottosezione 3.3 Piano triennale dei fabbisogni del personale, allegato al presente atto come quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di dare atto che l'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025, punto 3.3 della Sezione 3 "Organizzazione e Capitale Umano", prevede l'assunzione di personale in sostituzione delle unità che hanno cessato il servizio le cui risultanze sono riportate nella tabella riepilogativa denominata "Tabella di Integrazione per le NUOVE ASSUNZIONI Tempo Indeterminato 2023 e 2024";
4. di dare atto che gli oneri per le assunzioni di personale che si realizzeranno a copertura del turn over riportate nella 4° variazione del PIAO non comportano nuova spesa sul bilancio 2023/2025 annualità 2023 in quanto, trovano copertura nei risparmi derivanti dalle cessazioni di personale sopraggiunte;
5. di dare atto che la spesa per le nuove assunzioni, come risulta dalla delibera G.C. 291/2023 a tempo pieno e indeterminato per l'anno 2023, al netto dell'IRAP, su base annua è determinata in euro 163.628,95 che è contenuta nei limiti delle facoltà assunzionali;
6. di dare atto che la spesa per le assunzioni del personale di vigilanza a tempo pieno e determinato, finanziate con i proventi delle sanzioni per le violazioni al codice della strada, non rientrano nel tetto di spesa per le assunzioni flessibili di cui all'articolo 9 del D.M 78/2020 e non concorrono al computo della spesa di personale ai fini del rispetto dell'articolo 1, comma 557- quater L. 296/2006;
7. di dare atto che a seguito della riorganizzazione dell'Ufficio di Staff del Sindaco, come riportato in premessa, la spesa complessiva annua per le assunzioni a tempo determinato, con esclusione della spesa relativa al personale di vigilanza finanziato con i proventi del codice della strada, è stata ridefinita tenendo conto dell'incidenza delle varie modifiche organizzative intervenute da gennaio ad oggi ed ammonta ad euro 287.311,96 ed è inferiore a quella sostenuta nell'anno 2009 pari ad euro 658.004,00;
8. di dare atto che la maggior spesa di personale a tempo determinato art. 90 TUEL incide sul bilancio di previsione 2023 nella misura di Euro 12.224,74 oneri indennità omnicomprensiva e Irap compresi;
9. di dare atto che il PTFP 2023/2025 di cui al punto 3.3 della Sezione 3 del PIAO, a seguito dell'aggiornamento apportato con la presente deliberazione è coerente con le vigenti disposizioni inerenti al contenimento delle spese di personale e che l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006 e la spesa di personale è stata calcolata secondo i parametri di cui alla Circolare del MEF n. 9/2006;

Con separata votazione, espressa in forma palese, la presente deliberazione viene dichiarata, all'unanimità, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs. 267/2000 stante l'urgenza di porre in essere tutti gli atti necessari alle assunzioni previste nel presente atto di programmazione.

Letto, confermato e sottoscritto

II SINDACO
Antonfrancesco Vivarelli Colonna

(atto sottoscritto digitalmente)

II SEGRETARIO GENERALE
Dott. Simone Cucinotta