

PIAO 2023-2025 MODIFICA SOTTOSEZIONE 3.3

RELAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023-2025

1. PREAMBOLO NORMATIVO

2. SITUAZIONE ATTUALE, VALUTAZIONI E VERIFICHE

3. AZIONI CONSEGUENTI RELATIVE ALL'APPROVAZIONE DELLA MODIFICA AL PIANO

1. PREAMBOLO NORMATIVO

RICHIAMATI :

- il D.Lgs 267 del 18.08.2000 “Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali“;
- il D.Lgs 165 del 30.03.2001 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche“;
- il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di questo Ente;
- il Bilancio di Previsione 2023-2025 adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 44 del 15.11.2022;
- il PEG adottato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 7 del 26.01.2023;

VISTE le seguenti disposizioni così come testualmente riportate:

- art. 89 comma 5 del D.Lgs. 267/2000 “*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. 2 comma 1 del D.Lgs.165/2001 “*Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive...omissis*”;
- art. 4 comma 1 del D.Lgs. 165/2001 - Indirizzo politico-amministrativo. Funzioni e responsabilità “*Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo; b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione; c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale; d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di terzi; e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni; f) le richieste di pareri alle autorità*

amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato; g) gli altri atti indicati dal presente decreto”;

- art. 6 del D.Lgs. 165/2001 - Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale “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”;
- art. 33 comma 1, 2, 3 del D.Lgs.165/2001 - *Eccedenze di personale e mobilità collettiva* “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;
- art. 6 – ter comma 1 del D.Lgs. 165/2001 - Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale “Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per 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 e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti”.

DATO ATTO CHE il Ministero della Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione con decreto della Funzione Pubblica del 08.05.2018 pubblicato in G.U. n. 173 del 27.07.2018, ha approvato le Linee di Indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'articolo sopra citato, che non hanno natura regolamentare ma funzione di orientamento per le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni;

VISTO il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, attuativo delle norme introdotte dall'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito in Legge 58/2019 e ss.mm.ii., che ha innovato le regole assunzionali per i Comuni;

RILEVATO che le nuove disposizioni sono soggettivamente riferite ai soli Comuni, che ne sono interessati in via esclusiva tanto nel testo della norma istitutiva quanto nel decreto di attuazione e nella Circolare Interministeriale esplicativa del 13 maggio 2020;

OSSERVATO che l'esclusione delle Unioni di Comuni dal nuovo regime assunzionale su accennato, in via specifica, è desumibile dalla lettera dell'art. 5, comma 3, del D.M. 17 marzo 2020, lì dove richiama le “norme vigenti” per la forma associata, evidenziandone la persistenza e la specialità rispetto a quelle di nuova introduzione per i comuni;

ATTESO che per le Unioni di Comuni i limiti assunzionali sono quindi tuttora rappresentati dall'art.1, comma 562, della Legge 296/2006 (tetto di spesa invalicabile dell'anno 2008) e dall'art. 1, comma 229, della Legge 208/2015, che definisce il turn-over possibile nel limite del 100% dei cessati dell'anno precedente;

DATO ATTO che, attesa la stretta analogia tra Unioni di Comuni e Consorzi tracciata dalle delibere delle sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti, si ritiene da un lato che questi seguano le unioni nei vincoli loro assegnati, dall'altro che le nuove norme sulle capacità assunzionali introdotte per i comuni dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii. non siano applicabili neppure ai consorzi, anch'essi soggettivamente esclusi dal raggio d'azione della novella normativa;

DATO ATTO altresì che, conseguentemente, ai Consorzi non si applica neppure la speciale fattispecie del possibile adeguamento del limite al trattamento accessorio ex art. 23 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, di cui all'ultimo periodo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34 su richiamato;

PRECISATO che:

- l'art. 3, comma 5-sexies, del D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014 e ss.mm.ii., prevede 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. Le disposizioni di cui al periodo precedente si applicano, per il triennio 2022-2024, limitatamente agli enti territoriali non soggetti alla disciplina assunzionale di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58”;*
- con l'entrata in vigore della Legge n. 56 del 19.06.2019, recante *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo”*

(cd. “Legge concretezza”), sono state apportate alcune significative modifiche alla materia delle ricognizioni obbligatorie di legge, ossia agli artt. 30, 34 e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001. In particolare la legge citata ha previsto che all’art. 3, comma 8, che “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”;

RILEVATO che, in virtù delle regole ad esso applicabili, il Consorzio I.R.I.S. può quindi procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel tetto delle 100% dei risparmi delle cessazioni dell’anno precedente, nonché nel tetto del 100% dei risparmi delle cessazioni dello stesso anno a partire dalla loro effettiva decorrenza, utilizzando le eventuali capacità assunzionali residue dall’anno 2008;

RIBADITO che il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, di seguito indicato PTFP, deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle succitate “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

EVIDENZIATO che il documento di cui sopra espressamente fissa i seguenti due principi:

1. *“gli Enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;*
2. *“le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare”;*

DATO ATTO che, alla luce delle Linee di Indirizzo emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- *quantitativo*: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell’amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- *qualitativo*: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell’evoluzione dell’organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

EVIDENZIATO CHE le Linee di Indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate (elenco di posti di lavoro occupati e da occupare), a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell’evoluzione normativa e dell’organizzazione del lavoro e delle professioni;

RILEVATO CHE, secondo l’impostazione definita dal D.Lgs. n.75/2017, il concetto di “dotazione organica” va espressa in termini finanziari come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare in attuazione del PTFP, tenuto conto delle disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

VALUTATI i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell’art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;

TENUTO CONTO del contingente di personale in Servizio, dei vigenti vincoli normativi e disposizioni in materia di assunzioni e di spesa del personale cui soggiace questo Ente, qui di seguito richiamati:

in riferimento al **contenimento della spesa di personale:**

- art. 1, comma 562, Legge n. 296/2006 : *“Per gli Enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell’anno 2008. Gli Enti di cui al primo periodo possono procedere all’assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 55..”*;

in riferimento alla **facoltà assunzionale:**

- art. 1, comma 229, n. 208/2016 *“A decorrere dall’anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere all’anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell’anno precedente”*;
- nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell’anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l’effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;
- deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, che in merito alle cessazioni di personale verificatesi in corso d’anno, ha precisato che il budget assunzionale di cui all’art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l’intera annualità;

in riferimento al **lavoro flessibile**

- art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 *“All’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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”*;
- deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie: *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli Enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, Legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”*;
- art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni come previsto dal D.L. 113/2016 convertito in Legge n. 160/2016;
- deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto, applicabile nelle fattispecie del comando e del distacco funzionale, secondo cui: *“Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione*

nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

- art. 36, comma 2 del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;
- art. 1 c. 200 Legge 205 27.12.2017 “*Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g), del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti della metà delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”.*

2. SITUAZIONE ATTUALE, VALUTAZIONI E VERIFICHE

CONSIDERATE le seguenti variabili intervenute:

- collocamento in aspettativa ex Legge 125/2014 di n. 1 unità di personale Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex cat. D) con decorrenza 01.05.2023-30.04.2026, per cui è necessario provvedere alla sostituzione del dipendente mediante l'assunzione di personale tempo determinato e pieno limitatamente al periodo di assenza;
- partecipazione del Consorzio in qualità di soggetto SUB ATTUATORE alla misura PNRR 1.7.2 per cui è necessario provvedere all'assunzione a tempo determinato di n. 2 unità di personale dell'Area degli Istruttori (ex cat.C) di cui n.1 unità a tempo pieno e n.1 unità a tempo parziale 50%;

DATO ATTO CHE non è possibile procedere ad ulteriori assunzioni stante i limiti di legge e che, sulla base delle attuali normative, non è dato prevedere la decorrenza delle future cessazioni per quiescenza;

RITENUTO, ove ne ricorrano i presupposti e le esigenze, garantire la sostituzione della/e unità di personale che cessino in corso d'anno per dimissioni o per quiescenza non attualmente preventivabili;

RILEVATO CHE:

- la modifica al PTFP 2023-2025 risulta essere quella definito dal seguente Allegato A, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, in cui è stabilito il fabbisogno di nuovo personale per il triennio 2023-2025, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale;
- la verifica del rispetto dei limiti in relazione al contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006, risulta essere quantificata come da Allegato B;

- il piano occupazionale anno 2023 risulta essere quello definito nell'Allegato C;
- la consistenza della dotazione organica così come rimodulata in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, risulta essere quella definita nell'Allegato D garantendo la neutralità finanziaria rispetto al potenziale limite finanziario massimo;

DATO ATTO CHE per la definizione del presente Piano il Direttore ha verificato:

- l'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, la distinzione del tipo assunzione se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'Ente come definiti nel Piano della Performance;
- la verifica in relazione alle attività svolte di eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.165/01;
- l'indicazione di Servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei Servizi;

QUANTO ALLE PROCEDURE ASSUNZIONALI la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che :

1. abbiano adottato il Piano integrato di attività e organizzazione PIAO ex art. 6 del DL n. 80 del 9 giugno 2021, DPR 81 del 24 giugno 2022, in cui sono integrati il Piano della Performance (sottosezione 2.2), il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale PTFP (sottosezione 3.3) e il Piano delle Azioni Positive (sottosezione 3.3.3) - **(ultimo adottato: PIAO 2023-2025, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 8 del 26.01.2023);**
2. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165). - **(ultimo adottato: Ricognizione annuale delle eccedenze e del soprannumero di personale anno 2023 con Determinazione Dirigenziale n. 646 del 30.12.2022);**
3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del Bilancio di Previsione, del Rendiconto e del Bilancio consolidato nonché il termine 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) - **(ultimo adottato: Schema di Bilancio di Previsione Finanziario 2023-2025 approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 44 del 15.11.2022 e Rendiconto di Gestione e Performance 2022 approvato con successiva deliberazione n. 18 del 26.04.2023);**
4. abbiano certificato eventuali crediti entro i termini previsti ex D.L. 35/13 e 66/14;
5. rispettino le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n.68 del 12.03.1999;
6. rispettino i termini della mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34 bis D. Lgs. 165/2001;
7. non abbiano dichiarato lo stato di deficit strutturale e di dissesto ai sensi del D.Lgs 267/2000.

ATTESTATO pertanto il rispetto di tutti i vincoli di cui ai precedenti punti;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, che dispone che a partire dall'anno 2002 gli Organi di Revisione Contabile degli Enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

ATTESO che la presente modifica del PIAO 2023-2025 sottosezione 3.3 PTFP è inviata al Revisore dei Conti perché ne attesti la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

RITENUTO CHE il PTFP in parola sia oggetto di pubblicazione ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" in quanto contiene pressoché tutte le informazioni ivi richiamate ai fini della pubblicazione;

RITENUTO INOLTRE che la prevista ed obbligatoria comunicazione del PTFP al SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche) del Ministero dell'Economia e Finanze ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018, possa rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica, in assenza della quale è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

DATO ATTO CHE si effettuerà l'informativa alle OO.SS. ex comma 5 art.4 del CCNL 16.11.2022;

DATO ATTO ALTRESÌ che il Piano triennale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di Bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2023-2025.

3. AZIONI CONSEGUENTI RELATIVE ALL'APPROVAZIONE DELLA MODIFICA AL PIANO

1. APPROVAZIONE dei seguenti allegati:

- allegato A "PIAO 2023-2025 sottosezione 3.3 Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023 - 2025 ", comprensivo delle assunzioni a tempo determinato;
- allegato B "Verifica rispetto limiti di spesa e facoltà assunzionale" in relazione al contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006;
- allegato C "Piano assunzionale anno 2023";
- allegato D "Dotazione organica 2023-2025".

2. PRESA D'ATTO CHE:

- la Dotazione Organica così rimodulata (allegato D) garantisce la neutralità finanziaria rispetto al potenziale limite finanziario massimo ed è coerente alle linee di guida sui fabbisogni di personale DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018;
- il PTFP 2023-2025 così come modificato è rispettoso di tutti i limiti relativi al contenimento di spesa e alla capacità assunzionale e si muove in coerenza con le linee guida sui fabbisogni di personale (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018) in termini di rispetto dei vincoli finanziari;

- la spesa derivante dal suddetto Piano è coerente con le previsioni di spesa del personale contenute nel Bilancio di Previsione 2023-2025;
 - al verificarsi di nuove esigenze in termini assunzionali o in seguito ad eventuali modifiche normative intervenute, l'Ente può procedere alla modifica del piano triennale dei fabbisogni;
 - si effettuerà l'informativa alle OO.SS. ex comma 5 art.4 del CCNL 16.11.2022;
3. AUTORIZZAZIONE per il triennio 2023-2025 alle assunzioni così come individuate nell'allegato A, nei modi e nei termini previsti nel piano assunzionale 2023 di cui all'allegato C, tenuto conto che le figure individuate verranno acquisite, previo esperimento della procedura ex art. 34-bis del D.Lgs n. 165/2001 ricorrendo, in seguito a puntuale valutazione del Direttore, alle procedure ritenute più adeguate rispetto alle necessità dell'Ente, tra quelle previste dalla normativa vigente (quali ad esempio manifestazione d'interesse, mobilità volontaria, utilizzo di graduatorie di altri enti, attingimento da elenchi di idonei di cui alle selezioni uniche in forma aggregata, concorso pubblico/selezione o utilizzo di graduatoria vigente);
 4. PRESA D'ATTO della relazione del Revisore dei Conti in merito all'attestazione della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;
 5. CONSEGUENTE INVIO alla Funzione Pubblica e alla Regione Piemonte la comunicazione in materia di mobilità del personale ex. art. 34 bis D.Lgs. n.165 del 30.03.2001 riferita alle figure previste di cui allegato C "Piano assunzionale anno 2023";
 6. PUBBLICAZIONE del presente Piano Triennale in Amministrazione Trasparente ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato";
 7. TRASMISSIONE del presente Piano al SICO (Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche) del Ministero dell'Economia e Finanze ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n.75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.