

IL CONSIGLIO D'AMMINISTRAZIONE

PRESO ATTO CHE

- L'art. 39 della l. n. 449/1997 ha stabilito che, 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 L. n. 482/1968;
- A norma dell'art. 91 del d.lgs. N. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- A norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (l. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal revisore dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO

Altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO

L'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. "Decreto Reclutamento"), il quale ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e governance, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;

VISTO

Il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il "Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione", entrato in vigore il 15/07/2022, il quale, all'art. 1, comma 1, prevede espressamente che gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del PIAO;

CONSIDERATO CHE

Il successivo art. 1, comma 3, del medesimo D.P.R. prevede che le amministrazioni pubbliche con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel Decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'art. 6, comma 6, del D.L. n. 80 del 2021;

VISTO

A tale scopo l'art. 6, comma 4, del D.M. n. 132/2022, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività contenute nell'articolo 6 dello stesso D.M., ovvero attuando modalità semplificate per la redazione del PIAO;

VISTO ALTRESÌ

L'art. 6, comma 3, dello stesso D.M. n. 132/2022, il quale prevede che, con riferimento al Piano triennale dei fabbisogni di personale, le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti si limitano ad inserire nel PIAO la programmazione delle cessazioni dal servizio e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale;

RILEVATO CHE

I dipendenti in servizio presso l'Ente alla data odierna sono inferiori a n. 50 e che, quindi, in virtù della normativa sopra richiamata, questo Ente è tenuto alla redazione del Piao in modalità semplificata, sulla base delle regole definite nell'art. 6 del citato D.M. n. 132/2022, nonché ad approvare singolarmente il Piano triennale dei fabbisogni di personale, sulla base della normativa vigente in materia;

VISTA

La Delibera di C.d.A. n. 6 del 30.01.2024 avente oggetto: *“Approvazione del Piano integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 - ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. N. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021”*; e la successiva delibera di aggiornamento di C.d.A. n. 26 del 01.03.2024 avente oggetto: *“Piano Integrato Di Attività E Organizzazione 2024 - 2026 - ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. N. 80/2021, convertito con modificazioni in legge n. 113/2021 - aggiornamento - Organizzazione del Lavoro Agile (EX POLA)”*;

CONSIDERATO CHE

Il decreto ministeriale 228/2021 prevede che, nel caso di differimento del termine di approvazione del bilancio, l'approvazione del PIAO è differito di 30 giorni dall'approvazione del bilancio;

PRESO ATTO CHE

La nuova programmazione triennale del personale verrà inserita nel PIAO 2025-2027 nella sezione apposita 3.3;

VISTE

Le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, approvate con il Decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

VISTO ALTRESÌ

Il Decreto 22/07/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14/09/2022, con

il quale sono state emanate le nuove linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche;

VISTO

L'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'01/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

CONSIDERATA

La consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

CONSIDERATI

Inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTE

Le disposizioni introdotte dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, che prevedono un valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, dato dal rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, per poter effettuare 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;

VISTO

Il DPCM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", di attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019;

CONSIDERATO CHE:

- le disposizioni del Decreto suddetto fanno riferimento esclusivamente a Comuni o a Unioni di Comuni, non accennando nulla in merito ai Consorzi di Comuni, né la successiva Circolare esplicativa fornisce espliciti chiarimenti a tal fine;
- con l'approvazione del decreto ministeriale, n. 17/2020 restano applicabili le disposizioni previgenti per quanto riguarda la possibilità di utilizzazione dei resti assunzionali del quinquennio precedente (art. 3 c. 5 D.L. 90/2014, come modificato dall' art. 14-bis c.1 lett. a) del D.l. 28 gennaio 2019 n.4), nonché la sostituzione integrale dei cessati in corso d'anno;

RILEVATO

Che le assunzioni effettuate nell'anno 2024, non hanno superato il limite dell'anno 2008, secondo i criteri individuati dal D.L. 16/2012 e l'art. 1, comma 562 della L. 296/2006, limite che i Consorzi sono tenuti a rispettare;

DATO ATTO CHE

La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

CONSIDERATO

Quindi, che tali assunzioni non rientrano tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

CONSIDERATO CHE

Nel corso del 2025 sono previsti pensionamenti e che, in caso di eventuali cessazioni di personale, dopo la verifica sopraindicata, si provvederà alla sostituzione tramite concorso, acquisizione anche a tempo determinato per il potenziamento legato a specifiche progettazioni e solo in caso di indisponibilità dei soggetti collocati in graduatoria, tramite cooperativa; mobilità o scorrimento di graduatorie in essere presso altri Enti o acquisizione tramite chiamata diretta del centro per l'impiego o agenzia di somministrazione;

VISTO

L'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, in merito al lavoro flessibile;

PRESO ATTO

Della necessità di definire il piano dei fabbisogni del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2025-2027:

Anno 2025

- assunzione di n. 1 Operatore Socio Sanitario appartenenti all'Area degli Operatori esperti – Profilo Professionale Socio Sanitario a tempo indeterminato tramite indizione del concorso pubblico per titoli ed esami;
- assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo appartenente all'Area degli Operatori esperti a tempo pieno indeterminato tramite indizione del concorso pubblico per titoli ed esami;
- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.lgs. n.165/01 e della legge n.190/2014. L'Ente, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L. n. 296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Anno 2026

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/01 e della legge n. 190/2014, l'Ente, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente;

Anno 2027

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/01 e della legge n. 190/2014, l'Ente, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente;

RILEVATO CHE

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

RICHIAMATO

Il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione di C.d.A. n. 8 del 08/02/1999 e successive modifiche e integrazioni, di cui ultima modifica con deliberazione di C.d.A. n 46 del 28.06.2022;

RICHIAMATO ALTRESÌ

Il C.C.N.L. Funzioni Locali 2019-2021;

DATO ATTO

Che sono stati acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. n. 267/2000;

AD UNANIMITÀ DI VOTI RESI CON VOTAZIONE PALESE A NORMA DI LEGGE

DELIBERA

1. Di dare atto che, a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
2. Di approvare, per le ragioni, finalità e motivazioni in premessa descritte, il seguente quadro assunzionale per gli anni 2025, 2026 e 2027:

Anno 2025

- assunzione di n. 1 Operatore Socio Sanitario appartenenti all'Area degli Operatori esperti – Profilo Professionale Socio Sanitario a tempo indeterminato tramite indizione del concorso pubblico per titoli ed esami;
- assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo appartenente all'Area degli Operatori esperti a tempo pieno indeterminato tramite indizione del concorso pubblico per titoli ed esami;
- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.lgs. n.165/01 e della legge n.190/2014. L'Ente, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L. n. 296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente.

Anno 2026

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.lgs. n. 165/01 e della legge n. 190/2014, l'Ente, contestualmente o prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;
- sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
- previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
- valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente;

Anno 2027

- copertura dei posti che si renderanno di volta in volta vacanti, nel rispetto della normativa vigente, sia con riferimento ai limiti numerici sia con riferimento ai limiti di spesa, dando atto che, ai sensi del c.2 dell'art. 30 del D.Lgs. n.165/01 e della legge n. 190/2014, l'Ente, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali finalizzate alla copertura dei posti vacanti in organico, valuterà l'opportunità di attivare la procedura di mobilità;
 - sostituzione di personale successivamente collocato a riposo, in maternità o assente per qualsiasi altro istituto contrattuale, anche attraverso assunzioni a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione nei limiti della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 in quanto l'Ente rispetta il limite previsto dall'art. 1 comma 556 L.296/2006;
 - previsione per esigenze temporanee ed occasionali alle quali non è possibile far fronte con personale in servizio di conferire incarichi individuali con contratti di lavoro autonomo, di natura occasionale o voucher, rispettando, ovviamente, i succitati limiti relativi alla spesa di personale;
 - valutazione dell'opportunità di indire concorsi, nei limiti previsti dalla normativa vigente;
3. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno del personale di cui al presente atto qualora si verificassero nuove esigenze organizzative o muti il quadro normativo di riferimento;
 4. Di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli in

materia di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

5. Di approvare l'allegato organigramma, che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (numero, categoria, profilo professionale, ecc.), compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale;
6. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere

IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Con votazione palese unanime,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Del che si è redatto il presente verbale

Il Presidente
F.to : Zucco Carla

Il Segretario
F.to : Dott. Agostino Carmeni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. 42 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 09/01/2025 al 24/01/2025 come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n° 267.

Romentino, li 09/01/2025

Il Segretario
F.toDott. Agostino Carmeni

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

Lì, _____

Il Segretario

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA 19-dic-2024

X Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art. 134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267)

Romentino, li 19-dic-2024

Il Segretario
F.to