



COMUNE DI ORRIA

(Provincia di Salerno)

C.f. 84000910657 - Via Stella, c.a.p. 84060, Orria (SA) – Tel. 0974993006 – Fax 0974993274

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n. 9 del 16-01-2024

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" SEMPLIFICATO - TRIENNIO 2024-2026- Approvazione del piano triennale del personale 2024/2026, revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale

L'anno **duemilaventiquattro**, il giorno **sedici** del mese di **gennaio** alle ore **13:45** nella sala delle adunanze consiliari della Sede municipale, si è riunita la **GIUNTA COMUNALE** convocata nelle forme di legge.

Cognome e Nome	Carica	Presente/Assente
AGOSTINO ASTORE	SINDACO	Presente
GESU' SICA	VICE SINDACO	Assente
ANTONELLA ERRICO	ASSESSORE	Presente

Partecipa, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e di verbalizzazione ai sensi dell'art. 97, comma 4, lett. a) del D.Lgs. n. 267/2000, il DOTT. NICOLA CORTAZZO

Il SINDACO, assunta la presidenza, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Segretario Comunale DOTT. NICOLA CORTAZZO

II SINDACO

Constato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Parere di Regolarità Tecnica

Si esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità Tecnica.

Orria, 09-01-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. NICOLA CORTAZZO

Parere di Regolarità Contabile

Si esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità Contabile.

Orria, 09-01-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. NICOLA CORTAZZO



LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione predisposta dal Sindaco al n. **9** del **09-01-2024** avente ad oggetto **"PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" SEMPLIFICATO - TRIENNIO 2024-2026- Approvazione del piano triennale del personale 2024/2026, revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale"** acquisita agli atti del procedimento, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

Visto il D.lgs. 267/00;

Visto lo Statuto Comunale;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espresso, ai sensi dell'art. 49 D.lgs. 267/00, dal Responsabile del Settore interessato;

Ritenuta la proposta di che trattasi meritevole di approvazione per le motivazioni in essa contenute che qui si intendono richiamate;

Con voti unanimi espressi nei modi di legge.

DELIBERA

1. Di approvare integralmente l'allegata proposta di deliberazione, quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di dichiarare con separata votazione il presente atto immediatamente eseguibile.



COMUNE DI ORRIA

(Provincia di Salerno)

C.f. 84000910657 - Via Stella, c.a.p. 84060, Orria (SA) – Tel. 0974993006 – Fax 0974993274

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Proposta n.9	OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE" SEMPLIFICATO - TRIENNIO 2024-2026-
Data: 09-01-2024	Approvazione del piano triennale del personale 2024/2026, revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale

RICHIAMATO l'art. 6 del decreto-legge 9.06.2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6.08.2021, n. 113, rubricato *Piano integrato di attività e organizzazione - PIAO*, che recita:

1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e 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, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'[articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, 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](#).*

2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*

a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'[articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*

b) *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 ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, 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;*

c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'[articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), 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 nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*

d) *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;

e) 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;

f) 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;

g) le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo allacomposizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.

3. Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli

strumenti di cui al [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#), nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del [decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198](#).

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.

Considerato che il "PIAO" deve essere approvato dopo l' approvazione del bilancio di previsione e quest' atto non è stato approvato;

Ritenuto,però, di anticipare, per ragioni di urgenza, l' approvazione del piano triennale 2024/2026 di assunzione del personale;

RITENUTO necessario prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

RILEVATO che, l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1.01.2012 l'obbligo 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 nullitàdegli 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.;

RICHIAMATI:

- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 che impone alle pubbliche amministrazioni l'adozione del piano triennale dei fabbisogni del 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...";

- l'art. 6, comma 3, del d. lgs. n. 165/2001 che prevede, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, l'indicazione della consistenza della dotazione

organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter del medesimo decreto legislativo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, ferma restando la possibilità di copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà consentite dalla legislazione vigente;

- il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8.05.2018, pubblicato nella G.U. n. 173 del 27.07.2018, con il quale vengono definite, ai sensi del citato art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

CONSIDERATO, relativamente alla dotazione organica, che:

- l'art. 6 del decreto lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del decreto lgs. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa; tale limite per il comune, per il 2024, è pari ad Euro 207.596,05;

RICHIAMATO il Decreto Legge 30.04.2019, n. 34, che ha introdotto un metodo di calcolo delle capacità assunzionali diverso rispetto al sistema precedentemente disciplinato dall'art. 3 del D.L. 24.06.2014 convertito in Legge 11.08.2014 ss.mm.ii.;

DATO ATTO che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

VISTO l'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede, infatti, 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 nel bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica s 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 predetto valore soglia"*.

DATO ATTO che il decreto ministeriale cui la norma rinvia è stato adottato in data del 17 marzo 2020, dispiega i suoi effetti a partire dal 20 aprile 2020 e fissa nuovi parametri per il contenimento della spesa del personale come segue:

- all'art. 3 - suddivide i comuni per fasce demografiche;
- all'art. 4 - individua poi, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione;
- all'art. 5 - stabilisce infine le percentuali di incremento della spesa del personale, con

l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;

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

ATTESO che:

- il Comune di ORRIA appartiene agli enti di fascia a) e il valore soglia di cui alla tabella 1 è pari al 33,50%;
- la spesa del personale dell'anno 2022, al netto dell'IRAP, è pari a € 173,774,85;
- la media delle entrate del triennio 2020/2022, al netto del FCDE, è pari a € 1.032.006,19;
- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 14,90% ed è inferiore al valore soglia del 33,50%;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024 è possibile incrementare annualmente, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

VISTA la verifica a cura del Responsabile dell'Area Amministrativa e Contabile, che si allega al presente atto sub A), che riepiloga i dati finanziari ai fini del calcolo degli spazi assunzionali del Comune di ORRIA;

RILEVATO che occorre approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, tenuto conto dei fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;

RITENUTO di procedere alla conferma dello schema della vigente dotazione del personale, in relazione ai posti previsti nella precedente programmazione triennale, dando atto che:

ANNO 2024:

- assunzione di vigili urbani in convenzione con altri enti
- turnover per la cessazione di n.1 dipendente cat.A
- alla cessazione del dipendente di cat.C si farà fronte con un dipendente part.time di categoria D da utilizzare presso l'Ufficio Finanziario;
- si prevede, inoltre, l'assunzione di n.1 part.time di categoria C presso l'Ufficio Amministrativo

ANNO 2025:

- Nell'anno 2025 non sono previste cessazioni e pertanto non si prevedono nuove assunzioni;

ANNO 2026:

- Nell'anno 2025 non sono previste cessazioni e pertanto non si prevedono nuove assunzioni;

PRESO ATTO pertanto, che la dotazione organica;

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *“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.”*;

CONSIDERATO che per le assunzioni flessibili (di cui all’art. 36 del D.Lgs. 165/2001) si provvederà con apposito atto ad effettuare specifiche integrazioni di anno in anno, oltre a quanto definito col presente atto, in ragione della non programmabilità delle situazioni eccezionali straordinarie, comunque nei limiti dei vincoli finanziari prescritti dalla legge;

CONSIDERATA la necessità di prevedere per il triennio 2024/2026, nel rispetto dei predettivincoli in materia di assunzioni, le assunzioni di personale a tempo indeterminato come indicate nel dispositivo;

RILEVATO che la spesa complessiva, da prevedere nel bilancio 2024/2026 per il personale di questo Ente è quantificata a regime, nell'anno 2024 in € 207.596,05 al netto dell'IRAP e delle componenti escluse (diritti di rogito, straordinario elettorale, incentivo uffici tecnici etc) e comprensiva della spesa presunta per il Segretario Comunale, e consente il rispetto dei limiti di cui all’art. 1, comma 557, L. 296/2006;

DATO ATTO che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere prevista nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze di servizi, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

VISTO il parere reso dal Revisore dei Conti;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento sarà data informazione alla RSU aziendale;

VISTI:

- il D. Lgs. 267/2000;

PROPONE A DELIBERA

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale e piano assunzionale per il triennio 2024/2026, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e determinato, come segue:

ANNO 2024:

- assunzione di vigili urbani in convenzione con altri enti
- turnover per la cessazione di n.1 dipendente cat.A
- alla cessazione del dipendente di cat.C si farà fronte con un dipendente part.time di categoria D da utilizzare presso l'Ufficio Finanziario;
- si prevede, inoltre, l'assunzione di n.1 part.time di categoria C presso l'Ufficio Amministrativo

ANNO 2025:

- Nell'anno 2025 non sono previste cessazioni e pertanto non si prevedono nuove assunzioni;

ANNO 2026:

- Nell'anno 2025 non sono previste cessazioni e pertanto non si prevedono nuove assunzioni;

3. di dare atto che il piano triennale di fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del DM 17.03.2020;

4. di confermare, per le motivazioni riportate nella premessa, lo schema di dotazione organica dell'Ente;

5. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, del D.Lgs n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

6. di prevedere che l'Ente possa procedere, ove ne ravvisi la necessità per esigenze straordinarie e urgenti e per il funzionamento dei servizi, ad eventuali ulteriori assunzioni a tempo determinato, entro i limiti di spesa previsti per personale flessibile di cui all'art. 9, comma 8, del D.L. 78/2010, convertito con modifiche dalla L. 122/2010, come modificato da ultimo dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014;

7. di precisare, altresì, che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa, potrà essere modificato in relazione alle nuove o diverse esigenze che si dovessero rappresentare;

8. di demandare al Responsabile dell'Area Servizi Amministrativi tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

9. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "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.;

10. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo Piano dei fabbisogni, presente SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 e le istruzioni della circolare RGS n. 18/2018.

Letto e sottoscritto

IL SINDACO
PROF. AGOSTINO ASTORE

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. NICOLA CORTAZZO

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Certifico io, che la presente deliberazione viene oggi pubblicata all'Albo Pretorio on-line, dove vi resterà affissa per giorni consecutivi (art. 124 D.Lgs. n. 267/2000).

Inoltre la presente viene, trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari (art. 125 D.Lgs. n. 267/2000).

Dalla Residenza Comunale,

IL RESPONSABILE DEL SERV. AMM.VO

DOTT. MASSIMO SICA

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno **16-01-2024**

Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000);

Dalla Residenza Municipale,

IL SEGRETARIO COMUNALE
DOTT. NICOLA CORTAZZO

Documento informatico sottoscritto con firma elettronica che, ai sensi e con gli effetti del d.lgs. 7 marzo 2005 n.82 e ss.mm., sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa