



# COMUNE DI ORDONA

## **PIANO TRIENNALE Fabbisogno del personale 2025 - 2027 -Allegato al PIAO 2025 – 2027-**

Il presente Piano triennale dei fabbisogni, 2025 – 2027 è assorbito nella sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2025 – 2027.

### **Piano triennale dei fabbisogni, 2025-2027, del personale.**

Ai sensi delle vigenti disposizioni in tema di reclutamento di personale, le Amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale coerentemente con le disponibilità finanziarie e di bilancio in un'ottica di continuo adattamento della dotazione organica al conseguimento degli obiettivi di performance organizzativa, di efficienza, economicità e qualità dei servizi offerti ai cittadini nonché di avvicendamento di nuovo personale in sostituzione di quello cessato dal servizio.

L'art. 4, comma 1, lettera c), del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, di definizione dello schema tipo di PIAO, stabilisce che nella sottosezione di programmazione denominata "Organizzazione e capitale umano", ciascuna amministrazione indica la consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale e deve evidenziare:

- la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
- le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali.

### Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Il personale dipendente al 31/12/2024 è suddiviso come da tabella sotto riportata:

	Area degli Operatori	Area degli Operatori Esperti	Area degli Istruttori	Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione	Dirigenti	TOTALE
Tempo indeterminato e pieno	-	1	2	5	-	8
Tempo indeterminato e parziale	-	-	1	-	-	1
Tempo determinato e pieno	-	-	1	-	-	1
Tempo determinato e parziale	-	-	1 (PNRR)	1	-	2
<b>TOTALE</b>	-	1	5	6	-	12

Sulla base dell'organizzazione dell'Ente, la suddivisione del personale in relazione ai profili professionali presenti è la seguente:

#### Area degli Operatori

PROFILO	N° dipendenti
	-

#### Area degli Operatori Esperti

PROFILO	N° dipendenti
Esecutore amministrativo	1

#### Area degli Istruttori

PROFILO	N° dipendenti
Istruttore amministrativo	1
Istruttore contabile	1
Istruttore tecnico	2 <i>di cui 1 – PNRR</i>
Vigile Urbano	1

#### Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione

PROFILO	N° dipendenti
Specialista in attività amministrative	1
Specialista in attività tecniche	2
Specialista in attività finanziaria	1
Specialista in attività di vigilanza	1

#### Dirigenti

PROFILO	N° dipendenti
	-

### Descrizione sintetica delle azioni/attività oggetto di pianificazione

L'Ente ha meno di 50 dipendenti e, conseguentemente, i contenuti della presente sottosezione si applicano con le semplificazioni previste dal D.M. 24 giugno 2022 n. 132 (art. 6 comma 3) e dallo Schema di Piano-Tipo allegato al Decreto medesimo.

Al riguardo rileva che le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 4 comma 1, lettera c), n. 2 che si riferisce a:

- programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente (stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti);
- stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
- Stima trend delle cessazioni dal servizio.

Nel corso del triennio 2025/2027, alla data di redazione del presente piano, sono previste sulla base di dati certi per il collocamento in quiescenza in via obbligatoria, e/o per dimissioni volontarie, le seguenti cessazioni di personale:

#### *Cessazioni anno 2025*

<b>N. cessazioni</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>
0	Operatori	
0	Istruttori	
0	Funzionari	

#### *Cessazioni anno 2026*

<b>N. cessazioni</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>
0	Operatori	
0	Istruttori	
1	Funzionari	Spec. attività di vigilanza

#### *Cessazioni anno 2027*

<b>N. cessazioni</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo</b>
0	Operatori	
0	Istruttori	
1	Funzionari	Spec. attività tecniche

## Disciplina delle assunzioni

La legge di bilancio dello Stato per l'anno 2025 (legge 30 dicembre 2024, n. 207, pubblicata in Gazzetta ufficiale il 30 dicembre scorso), vede confermate le regole per la determinazione della capacità assunzionale.

I comuni restano inquadrati nell'ambito delle regole dettate dall'articolo 33 del D.L. 34/2019, convertito in legge 58/2019: norma che ha introdotto il criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, da asseverare a cura dei revisori dei conti, accompagnata dalla determinazione degli spazi assunzionali calcolati secondo le regole di seguito riportate.

Le regole per il calcolo sono le seguenti:

- il conteggio per la verifica della sostenibilità finanziaria della spesa di personale deve sempre essere aggiornato all'arrivo di ogni successivo rendiconto: l'amministrazione, quindi, procede oggi a programmare e assumere in base ai dati del rendiconto 2023 per la spesa di personale e del triennio 2021/2022/2023 per la media delle entrate correnti (al netto del FCDE 2023), riservandosi di aggiornare i calcoli, anche al fine di legittimare eventuali assunzioni non ancora operate (seppur già previste), alla luce dei dati del rendiconto 2024;
- la nozione di spesa di personale da utilizzare, alla luce delle indicazioni dei diversi D.M. attuativi (ad esempio il D.M. 17 marzo 2020 per i comuni), in particolare, non prevede la possibilità di derogare il maggiore costo derivante dal rinnovo dei contratti collettivi. Poiché è in vista il rinnovo del CCNL 2022-2024 del comparto delle Funzioni locali, che porterà a un aumento di spesa quantificato nel 6% (a cui detrarre quanto già viene oggi corrisposto come Ivc, base e incrementale), occorre ricordare che, alle regole attuali, anche questo nuovo contratto comporterà la riduzione degli spazi assunzionali degli enti interessati;
- viene meno, dall'anno 2025, l'applicazione della Tabella 2 del D.M. 17 marzo 2020 per i comuni, introdotta dall'articolo 5 del medesimo decreto: ciò significa che i comuni dovranno semplicemente verificare il loro posizionamento all'interno delle fasce delineate dalla Tabella 1 (ex art. 4) e dalla Tabella 3 (ex art. 6), in base alla propria consistenza demografica, e procedere secondo le regole, che vincolano gli enti "virtuosi" e quelli che si collocano tra le due fasce o al di sopra della soglia più alta.

In particolare, si evidenzia che:

- i comuni la cui percentuale sia inferiore alla soglia percentuale delineata dalla Tabella 1, potranno espandere la propria spesa di personale fino alla medesima, senza più tenere conto degli incrementi progressivi finora sanciti dalla Tabella 2; il tutto, naturalmente, secondo i principi di prudenza che la Corte dei Conti ha sempre raccomandato;
- i comuni la cui percentuale si collochi tra le due soglie percentuali dovranno garantire nell'anno corrente il non peggioramento del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto FCDE rispetto a quello registrato tra i medesimi due valori nell'ultimo rendiconto (ad oggi, nel 2023);
- i comuni che superano la soglia più alta, quella determinata dalla Tabella 3, a norma dell'articolo 6, comma 2, del D.M., dal 2025 "applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia".

La legge di bilancio introduce, per gli enti che applicano il turn-over, una nuova disposizione relativamente all'incidenza delle assunzioni per mobilità sulla capacità assunzionale degli enti; viene meno il concetto di neutralità della mobilità.

L'articolo 1, commi 126 e 127, della legge 207/2024 modifica l'articolo 14, comma 7, del D.L. 95/2012, convertito in legge 135/2012, il cui testo aggiornato è il seguente: "*Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità, nonché quelle disposte a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), limitatamente al periodo di tempo necessario al raggiungimento dei requisiti previsti dall'articolo 24 del decreto legge 6 dicembre 2011 n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, sono calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Agli oneri derivanti dall'acquisizione di personale all'esito dei processi di mobilità di cui al primo periodo si provvede nei limiti delle facoltà assunzionali disponibili a legislazione vigente, fermo restando quanto previsto dall'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*".

Da ciò discende che le cessazioni per mobilità garantiscono la maturazione di capacità assunzionale utile ai fini del turn-over, mentre le assunzioni effettuate nella stessa modalità ne implicano, simmetricamente,

l'utilizzo.

Le assunzioni per mobilità agiscono pertanto in termini di turn-over esattamente come le assunzioni operate mediante concorso. Le cessazioni per mobilità, frattanto, hanno le stesse conseguenze di quelle a titolo definitivo (pensionamenti, dimissioni volontarie).

### Verifica sostenibilità finanziaria della spesa di personale

Con riferimento al DM 17.03.2020, il **Comune di Ortona** appartiene alla fascia demografica d) - Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti (dato rilevato al 31 dicembre del penultimo anno precedente), per i quali il "valore soglia" espresso come rapporto tra la spesa complessiva del personale e le entrate correnti è pari al 27,20 %. Con riferimento all'ultimo rendiconto approvato (esercizio 2023) ed applicando le specificazioni di conteggio indicate nella Circolare interministeriale relativa al DM 17.3.2020 (par. 1.2), il valore soglia calcolato risulta pari al 15,53%, collocando l'Ente nella fattispecie dei Comuni con "bassa incidenza della spesa di personale" e definito come "virtuoso", con la conseguente possibilità di incrementare la spesa di personale ai sensi dell'art. 4, comma 2 e art. 5 del citato Decreto, ovviamente entro i limiti della sostenibilità finanziaria. Il Valore soglia, come definito dal DL 34/2019 e DM 17.3.2020, è dinamico e andrà verificato in conseguenza degli aggiornamenti dei dati finanziari, ai fini della sostenibilità del piano assunzionale.

Di seguito la verifica dei limiti di spesa del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2025/2027 ai sensi dell'art. 6, c. 2 e art. 6-ter del Dlgs 165/2001 e del D.L. 34/2019, art. 33 - DM 17.3.2020. Si riporta, inoltre, la consistenza della dotazione organica in termini numerici, calcolata in base al piano assunzionale definite nell'attuale contesto di limitazioni e vincoli stabiliti dalla legge.

#### 1. Individuazione dei valori soglia – art. 4, comma 1 e art. 6 – Tab. 1

### COMUNE DI ORDONA

<i>POPOLAZIONE AL 31.12.2023</i>	3.099
<i>FASCIA</i>	d
<i>Valore soglia</i>	27,20 %

**Tabella 1**

<i>Fascia</i>	<i>Popolazione</i>	<i>Tab. 1</i>	<i>Tab. 3</i>
<i>a</i>	0 – 999	29,50%	33,50%
<i>b</i>	1.000 – 1.999	28,60%	32,60%
<i>c</i>	2.000-2.999	27,60%	31,60%
<i>d</i>	<b>3.000-4.999</b>	<b>27,20%</b>	<b>31,20%</b>
<i>e</i>	5.000-9.999	26,90%	30,90%
<i>f</i>	10.000-59.999	27,00%	31,00%
<i>g</i>	60.000-249.999	27,60%	31,60%
<i>h</i>	250.000-1.499.999	28,80%	32,80%
<i>i</i>	1.500.000 e oltre	25,30%	29,30%

#### 2. Calcolo Incidenza Spesa di personale su entrate - verifica valore soglia DL 34/2019, art. 33 e smi DM 17.3.2020 art. 4, c. 1 e Art. 2

	<i>IMPORTI</i>	<i>DEFINIZIONI</i>
<i>SPESA DEL PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023</i>	€ 430.952,02 <i>Macroaggregato 101 – Retribuzioni (da impegni) al lordo dei contributi ed al netto di IRAP - considerando la quota singola del Comune Capofila</i>	<i>definizione art. 2, comma 1, lett. a)</i>

ENTRATE titoli I-II-III RENDICONTO ANNO 2021	€ 3.128.261,92	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE titoli I-II-III RENDICONTO ANNO 2022	€ 2.753.002,78	
ENTRATE titoli I-II-III RENDICONTO ANNO 2023	€ 3.032.606,61	
FONDO CREDITI DUBBIA ESIGIBILITA' stanziato nel bilancio di previsione annualità 2023	€ 196.185,24	
<b>Entrate al netto del F.C.D.E.</b>	<b>€ 2.775.105,20</b>	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI</b>	<b>15,53 %</b>	<i>A fronte di un <u>valore soglia= 27,20%</u></i>

### 3. Calcolo spesa massima consentita:

**MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA** (media entrate correnti al netto FCDE x valore soglia) –

**€ 754.828,61**

### 4. Calcolo capacità assunzionale dell'Ente:

**CAPACITA' ASSUNZIONALE - DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ULTIMO RENDICONTO APPROVATO/ESERCIZIO 2023:**

**€ 323.876,59**

Dal 2025 i comuni con un buon rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti dovranno fare riferimento unicamente alla soglia principale, ovvero quella determinata dalle percentuali di Tabella 1, soglia di "virtuosità", ed evitare il rapporto con la spesa del personale registrata nel 2018 (in vigore fino allo scorso anno per quanto riguarda gli incrementi).

**Obbligo di contenimento della spesa di personale entro i limiti di legge (art. 1, commi 557 e 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296).**

Il principio cardine in materia di contenimento della spesa per il personale degli enti locali è rappresentato da quanto previsto dall'articolo 1, commi 557-e seguenti della legge n. 296/2006.

In particolare l'articolo 1, comma 557, prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno debbano assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

L'articolo 1, comma 557-quater della predetta legge n.296/2006, introdotto dall'articolo 3, comma 5-bis del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n.114, prevede che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti debbano assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013.

Al netto delle specifiche deroghe previste, il valore medio del triennio 2011/2013 della spesa di personale del Comune di Ortona è pari ad **€427.312,47**.

Di seguito si esporrà la dotazione organica teorica con la relativa spesa, a dimostrazione che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, questo Ente rispetta il limite di spesa per il contenimento della stessa in virtù del rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

DOTAZIONE ORGANICA TEORICA							
Area Contrattuale	Unità previste tempo pieno	Unità previste part time	TOTALE UNITA' PREVISTE	Posti Occupati	Posti vacanti part time	Posti vacanti tempo pieno	Totale posti vacanti
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
Funzionari e EQ	6	1	7	6	1	1	2
Istruttori	5	1	6	4	0	2	2
Operatori Esperti	1	0	1	1	0	0	0
Operatori	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO

Area Contrattuale	TOTALE UNITA' PREVISTE	Spesa - Emolumenti	Spesa - Oneri	Spesa - INAIL (es. 1%)	Spesa - IRAP	Spesa Complessiva
Dirigenti	0	- €	- €	- €	- €	- €
Funzionari e EQ	7	176.026,99€	46.964,00€	1.760,27€	14.962,29€	239.713,55 €
Istruttori	6	139.053,66€	37.099,52€	1.390,54€	11.819,56€	189.363,28 €
Operatori Esperti	1	20.620,72€	5.501,61 €	206,21€	1.752,76€	28.081,30 €
Operatori	0	- €	- €	- €	- €	- €
<b>TOTALI</b>	<b>14</b>	<b>335.701,36 €</b>	<b>89.565,13€</b>	<b>3.357,02 €</b>	<b>28.534,61€</b>	<b>457.158,12 €</b>

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA - Verifica rispetto del limite	
SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	457.158,12 €
Segretario comunale - convenzione	31.500,00 €
<b>TOTALE GENERALE</b>	<b>488.658,12 €</b>
A detrarre:	
Assistente sociale - PSZ	36.260,00 €
Funzionario - Fondi di Coesione	25.146,71 €
<b>TOTALE SOGGETTO AL LIMITE (A)</b>	<b>427.251,41 €</b>
<b>SPESA DI PERSONALE 2011-2013 (B)</b>	<b>427.312,47 €</b>
<b>VERIFICA RISPETTO LIMITE</b>	<b>OK</b>

## Stima dell'evoluzione dei fabbisogni

Anno di assunzione stimato	Categoria	Profilo	Unità	Modalità di assunzione
2025	Funzionari	Istruttore Direttivo Settore Tecnico	1	Convenzione art. 110, comma 1, TUEL
2025	Istruttori	Istruttore Tecnico	1	Decreto di assegnazione- Fondi PNRR. A tempo determinato (per n.12 ore settimanali) mesi 6
2025	Istruttori	Agente di Polizia Locale	1	Assunzione a tempo pieno e determinato (12 mesi prorogabili) mediante scorrimento graduatorie di idonei di altre amministrazioni
2026	Funzionario	Comandante Polizia Locale	1	Assunzione tramite concorso indetto dall'ente o scorrimento graduatorie di idonei di altre amministrazioni
2026	Istruttori	Agente di Polizia Locale	1	Assunzione a tempo pieno e determinato (12 mesi prorogabili) mediante scorrimento graduatorie di idonei di altre amministrazioni

### Contenimento della spesa per lavoro flessibile e facoltà assunzionali a tempo determinato.

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile devono avvenire "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale", fermo restando il principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale (comma 557 e ss., legge n. 296/2006). Ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, la spesa per il lavoro flessibile non può superare la spesa omologa sostenuta nell'anno 2009.

Il personale attualmente in servizio presso l'Ente con contratto a tempo determinato è il seguente:

- 1 dirigenti ex art. 110 c.1;
- 1 istruttore – agente di P.L.;

Con l'ipotesi di assunzione a tempo determinato da realizzarsi nel 2025, si prevede l'incremento della spesa estendendo la posizione dell'agente di P.L. da 6 mesi a 12 mesi (rispetto all'anno precedente).

Si precisa, per completezza di informazioni, che le assunzioni di personale dirigente ex art. 110 comma 1 non rientrano nei limiti di spesa di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010.

Inoltre, ai sensi dell'art. 28 del D.L. 78/2010 "A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto

*limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276.”*

Questo Ente, dunque, per ciò che attiene le forme di lavoro flessibile può prevederle poiché rispetta le disposizioni di legge.

<b>NUOVA PIANTA ORGANICA</b>			
<b>Qualifica</b>	<b>Previsti in pianta organica</b>	<b>In servizio</b>	
		<b>Di ruolo</b>	<b>Fuori ruolo</b>
ESECUTORE AMMINISTRATIVO	1	1	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	2	1	
ISTRUTTORE FINANZIARIO	1	1	
ISTRUTTORE TECNICO	1	1	
VIGILE URBANO	2	1	
ASSISTENTE SOCIALE	1	1	
SPEC.ATTIVITA' AMMIN.VE	1	1	
SPEC.ATTIVITA' TECNICHE	3	2	
SPEC.ATTIVITA' FINANZIARIA	1	1	
SPEC.ATTIVITA' VIGILANZA	1	1	
<b>Totale dipendenti al 01/01/2025</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	



# COMUNE di ORTONA

Provincia di Foggia

Parere del revisore

Parere del revisore unico sull'approvazione del piano integrato attività ed organizzazione (PIAO) 2025/2027 - Sezione 3: Organizzazione e capitale umano. Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Piazza A. Moro, 1

C. A. P. 71040

COD. FISC. 81002190718  
0885796150

PART. IVA 00516330719



Verbale n. 34 del 27.03.2025

IL REVISORE UNICO  
(Dott. Giuseppe Giannelli)

Il Revisore Unico del Comune di Ortona provincia di Foggia nella persona Dott. Giuseppe Giannelli nominato con delibera dell'organo consiliare n. 15 del 27.07.2023;

**Ricevuta** in data :

- 26.03.25, a mezzo PEC la richiesta di esprimere parere sulla proposta di delibera di approvazione del piano integrato attività ed organizzazione (PIAO) 2025/2027

**Premesso** che

- con delibera del consiglio Comunale n.1 del 17.03.2025 è stato approvato il Documento Unico di programmazione - DUP
- nel DUP vengono indicate le linee cardine della programmazione che dovranno essere seguite nel periodo di mandato e le scelte che contraddistinguono il programma dell'Amministrazione più rilevanti da realizzare. Nel DUP, infatti, devono essere inclusi

tutti gli strumenti di programmazione dell'attività istituzionale dell'Ente previsti dal Legislatore e si ritengono approvati senza che siano necessarie deliberazioni aggiuntive, poiché contenuti nello stesso.

- L'organo di revisione esprime parere sull'approvazione del piano integrato attività ed organizzazione (PIAO) 2025/2027 - Sezione 3: Organizzazione e capitale umano. Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)
- Per il piano triennale dei fabbisogni di personale la Commissione Arconet ha già approvato, nella seduta del 10 maggio 2023, la modifica del principio contabile applicato 3.1. necessaria per raccordare anche questa forma di DUP al PIAO, prevedendo che, a seguito della confluenza del piano triennale nel secondo, il primo conterrà solo l'individuazione delle risorse finanziarie destinate al personale e la necessità di procedere alla definizione e quantificazione dei limiti di spesa e della capacità assunzionale dell'ente;

**Visto** l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D. Lgs 25 maggio 2017, n. 75 la normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali), l'articolo 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, che estende ad un quinquennio l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore dei margini assunzionali;

**Dato atto** che in data 27/04/2020 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il decreto 17 marzo 2020 che dispone in merito alle nuove modalità di assunzioni di personale negli enti locali a decorrere dal 20/04/2020 in attuazione dell'articolo 33 del DI 34/2019 convertito dalla legge 58/2019;

**Preso atto** del calcolo della capacità assunzionale, che evidenzia che la media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio è pari a € 2.971.290,44 (€ 2.775.105,20 al netto del FCDE);

**Preso atto** che il Comune di Ortona rientra nei parametri di virtuosità di cui alla tabella 1 del D.M. 17.03.2020;

**Preso atto** altresì che la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del citato DM 17 aprile 2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296

**Ritenuto** che il nuovo sistema di computo degli spazi assunzionali superi il principio del turn over e della neutralità della mobilità e che pertanto sia possibile effettuare assunzioni a tempo indeterminato purché non vengano superati i limiti determinati dai valori soglia, differenziati per

fasce demografiche e basati sul rapporto tra la spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE

**Verificato che** il bilancio di previsione 2025/2027 assicura il rispetto degli obiettivi anche per tale periodo di riferimento;

**Verificato che** la spesa del personale per l'esercizio 2025 rispetta i limiti di legge e l'Ente dispone di una capacità assunzionale, sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente delibera, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa, come da allegato esplicativo trasmesso.

**Visto** il D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.;

**Visto** il D.Lgs. 118 del 23/06/2011 e s.m.i.;

**Visto** il parere conforme del Responsabile del Servizio Finanziario art.49 D.Lgs. 267/2000;

**Visto** lo Statuto comunale;

Visto il Regolamento comunale di contabilità;

Richiamati

- l'art. 36, comma 2 D. Lgs. 165/2001;

- il D.M. 17 marzo 2020;

#### ESPRIME

parere favorevole all'approvazione del Piano Integrato Attività e Organizzazione (PIAO) 2025/2027” in merito alla Sezione 3: Organizzazione e capitale umano. Sottosezione 3.3: Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)

Comune di Ortona, lì 27/03/2025

IL REVISORE UNICO  
(Dott. Giuseppe Giannelli)