



CITTA' DI ORTA NOVA

Provincia di Foggia

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 34 Del 16-03-2023

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **sedici** del mese di **marzo** alle ore **10:20** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con apposito avviso, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

DR LASORSA DOMENICO	SINDACO	P
AVV. GHEZZA MARA	VICE SINDACO	P
RUSSO FRANCESCO	ASSESSORE	P
DE FINIS MICHELE	ASSESSORE	P
PELULLO DORA	ASSESSORE	P
Grillo Francesco Pio	ASSESSORE	P

ne risultano presenti n. 6 ed assenti n. 0.

Assume la presidenza il Signor **DR LASORSA DOMENICO** nella sua qualità di **SINDACO**. Partecipa alla riunione della G. C. e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera a) del D. L. 267/2000, il **Segretario Generale DOTT. ALFREDO BALDUCCI (da remoto)**.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la G. C. ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto, da atto, altresì, che i responsabili dei servizi interessati, per quanto concerne la regolarità tecnica e contabile hanno espresso i seguenti pareri ai sensi degli Artt.li 49 – comma 1 e 153 comma 5 – del D.Lgs.vo n. 267/2000, in ordine alla proposta di deliberazione Nr. 52 formulata dall'Ufficio PERSONALE:

- DOTT.SSA CORVINO LUCIA: REGOLARITA' TECNICA.,** in data **13-03-2023:** parere **Favorevole:**

- DOTT.SSA GAETA IMMACOLATA: REGOLARITA' CONTABILE.,** in data **13-03-2023 :**parere **Favorevole:**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 177 del 26/09/2022 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2023-2025;
- con delibera di Consiglio comunale n. 19 del 25/06/2022 è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 4 del 10/01/2023 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione provvisorio 2023;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“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.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e 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 di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. *Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*"

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "*(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *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 legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai*

principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“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.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di *“dotazione organica”* si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia

prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. 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;

Vista la determinazione dirigenziale n. 1461 R.G. del 27/12/2022 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell’anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Che con suddetta determinazione è stato attestato il rapporto effettivo tra spese di personale ed entrate correnti nette nella misura del 17,09%, risultante al di sotto del valore soglia per la fascia demografica di appartenenza stabilita dall’art.4 del DM 14/03/2020;

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità **(A)**;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell’Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

“l’utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall’applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all’articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo.”

Preso atto inoltre che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l’incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 435.294,49 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 370.821,37 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dai valori limite di cui alla Tab. 2 del comma 1 dell'art. 5 del decreto attuativo, pari a € 435.294,49;

Rilevato che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 2.508.125,41;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento

della spesa sostenuta nel 2009. 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. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore»*”;

Considerato ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata propria precedente deliberazione n. 90 del 20/05/2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Approvazione del piano del fabbisogno del personale 2022/2024”* e ss.mm.ii. con delibera di Giunta comunale n. 115 del 24/05/2022;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Considerato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 è predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle direttive impartite dall’Amministrazione comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi;

E che è stata fatta un'attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (rif. note prot. nn. 22638, 22639 e 22648 del 20/12/2022 – 22719 del 21/12/2022 – 23169 e 23189 del 30/12/2022 – 359 del 05/01/2023 – 1289 del 20/01/2023), con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la nota dell'assessore al personale prot. 3903 del 03/03/2023 con cui sono state richieste nella programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025 le figure professionali e le relative modalità di assunzione, quali:

- n. 2 assistenti sociali – Cat. D da assumere a tempo pieno e indeterminato mediante l'utilizzo del Fondo Piano Povertà e/o Fondo di Solidarietà comunale;
- n. 2 professionisti tecnici da assumere per 3 anni attraverso contratti di collaborazione mediante l'utilizzo di Fondi PNRR ai sensi dell'art. 11, comma 2 del D.L. 36 del 30/04/2022.

Rilevato che a termini dell'art. 36, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9, D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile possono essere stipulati *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*

Atteso che con l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n.78, il legislatore ha voluto porre un limite alle spese per personale assunto con contratto a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro;

Atteso che l'articolo 23, comma 1, del D.Lgs. 81/2015 impone un limite quantitativo ai contratti a termine, pari al 20% del personale a tempo indeterminato in servizio;

Considerato che il limite previsto dall'articolo 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000, che prevede il limite del 30% della dotazione organica, vale esclusivamente per gli enti dove è prevista la qualifica dirigenziale.

Ne consegue che per gli incarichi a contratto non dirigenziali ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 si applica il limite quantitativo dei contratti a termine previsto dall'articolo 23, comma 1, del D.Lgs. 81/2015, pari al 20% del personale a tempo indeterminato in servizio;

Richiamato l'art. 9, comma 18 *bis* del D.L. n. 152/2021 che ha previsto misure agevolative per le assunzioni a tempo determinato nei Comuni con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità al fine di consentire l'attuazione dei progetti del PNRR;

Richiamato il D.L. n. 36 del 30/04/2022 avente ad oggetto: "Ulteriori misure urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR)" convertito con modificazioni con la L. n. 79 del 29/06/2022 che all'art. 11 prevede testualmente "*Le risorse finanziarie ripartite tra le amministrazioni interessate sulla base del comma 180, e non impegnate in ragione dell'insufficiente numero di idonei all'esito delle procedure svoltesi in attuazione dell'articolo 10, comma 4, del decreto-legge 1° aprile 2021, n. 44, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 maggio 2021, n. 76, o della mancata accettazione della proposta di assunzione nel termine assegnato dall'amministrazione, comunque non superiore a trenta giorni, possono essere destinate dalle predette amministrazioni alla stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'articolo 7, commi 6 e 6-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con soggetti in possesso di professionalità tecnica analoga a quella del personale non reclutato*";

Preso atto delle Delibere di Giunta n. 179 del 05/10/2022 e n. 189 del 28/10/2022 con cui sono state impartite direttive per l'attivazione delle procedure selettive previste dall'art. 11, comma 2 del D.L. n. 36 del 30/04/2022 convertito con modificazioni in L. n. 79 del 29/06/2022, prevedendo la copertura di 2 posti attraverso la stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 6 *bis* del D.Lgs. 165/2001 per anni 3;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni*".

DATO ATTO CHE:

La spesa massima complessiva per l'anno 2023 di € 1.784.920,43 non supera il tetto massimo della spesa media personale del triennio 2011-2013 equivalente a € 2.543.463,47, né tantomeno quella espressa in termini finanziari dalla dotazione organica teorica dell'Ente su 72 posti equivalente ad € 2.281.763,41 (Allegato A).

La spesa complessiva dei posti occupati alla data del 01/01/2023, comprensivo dell'incremento contrattuale CCNL 2018, dell'elemento perequativo e IVC, ammonta a € 1.349.625,94. I costi in previsione delle assunzioni a tempo indeterminato sono pari a € 65.844,93. Ne consegue che l'ammontare complessivo della spesa presunta del personale a tempo indeterminato viene stimato nel totale di € 1.415.470,87 oltre il fondo salario accessorio.

Valutate le richieste dell'Amministrazione per la programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025, in osservanza dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito in legge, con modificazioni, dalla L. 28/06/2019, n. 58, e in considerazione della sempre maggiore complessità dei compiti affidati ai dipendenti comunali e del maggior grado di autonomia richiesto ad essi, si ritiene opportuno a procedere ad una programmazione del personale in base ai fabbisogni programmati con le seguenti figure professionali da assumere:

- n. 2 assistenti sociali – Cat. D da assumere a tempo pieno e indeterminato mediante l'utilizzo del Fondo Piano Povertà e/o Fondo di Solidarietà comunale ai sensi dell'art. 1 c. 792 della L. n. 178/2000;
- n. 2 professionisti tecnici da assumere per 3 anni attraverso contratti di collaborazione mediante l'utilizzo di Fondi PNRR ai sensi dell'art. 11, comma 2 del D.L. 36 del 30/04/2022.

PRECISATO CHE:

- il confronto tra la dotazione organica vigente approvata con delibera di Giunta Comunale n. 90 del 20/05/2022, e ss.mm.ii., e la dotazione così come modificata con la presente rimodulazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale non comporta variazioni nella rideterminazione del numero complessivo dei posti presenti, come da prospetto allegato A;
- l'indicazione dettagliata delle assunzioni programmate per il triennio 2023-2025, con specificazione della durata del contratto, delle motivazioni, delle modalità di reclutamento di ciascuna di esse su base annua è riportato nell'allegato C;

- le assunzioni a tempo indeterminato saranno attuate previo espletamento delle seguenti procedure, nel rispetto delle previsioni di cui al D.Lgs 165/2001: mobilità esterna obbligatoria e volontaria, eventuale scorrimento graduatorie tempo indeterminato vigenti anche presso altri Enti, indizione di concorso pubblico, progressioni verticali e riserva 50% interni;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

Visto il parere prot. n. 4622 rilasciato in data 14/03/2023, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare:

- la dotazione organica dell'ente – prospetto economico (allegato A);
- la dotazione organica dell'ente – prospetto giuridico (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 09/02/2023 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Dato atto che il PIAO 2022/2024 è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 186 del 28/10/2022;

Dato atto che il Piano della Performance 2023/2025 provvisorio è stato approvato con delibera di Giunta comunale n. 22 del 21/02/2023 rettificato con successiva deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 24/02/2023;

Atteso che il presente Piano del fabbisogno del personale 2023/2025 confluirà nel PIAO 2023/2025 nell'apposita sezione Organizzazione e Capitale Umano;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota prot. n. 4427 in data 13/03/2023;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il Regolamento degli uffici e servizi;

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 espresso dal Responsabile del Settore III Tributi – economato e personale (giuridico);

Acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile del Settore II Economico/Finanziario e Personale, reso ai sensi dell'art. 49 e 153, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000,

A votazione unanime e favorevole espressa nelle forme di legge

DELIBERA

- 1) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** (composto degli allegati A,B,C);
- 2) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica dell'Ente - prospetto economico**, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione Allegato A;
- 3) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica dell'Ente - prospetto giuridico**, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione Allegato B;
- 4) di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025**, Allegato C, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- 5) di dare atto:
 - che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

- che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
 - sulla presente deliberazione è stato espresso parere favorevole da parte del Collegio dei Revisori dei Conti acquisito al prot. n. 4622 del 15/03/2023.
 - che il presente Piano sarà trasmesso ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, al Dipartimento della Funzione pubblica, nell'ambito della trasmissione del PIAO 2023/2025 attraverso lo specifico portale raggiungibile all'indirizzo <https://piao.dfp.gov.it>.
- 6) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione favorevole

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

Il Presidente
f.to DR LASORSA DOMENICO

Il Segretario Generale
f.to DOTT. ALFREDO BALDUCCI (
da remoto)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124, 1° comma, del D. lg. 18/08/2000, n° 267)

Reg. Pubbl. n° 467 del **17-03-2023**

Io sottoscritto Segretario Generale, su conforme attestazione del messo comunale, certifico che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune dal giorno 17-03-2023 per rimanervi per quindici giorni consecutivi fino al giorno 01-04-2023.

Orta Nova li 17-03-2023

Il Messo Comunale

F.to Bellino Michele

Il Segretario Generale
f.to DOTT. BALDUCCI ALFREDO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

(Art. 127, 1° comma, del D.lg. 18/08/2000, n° 267)

Il sottoscritto Segretario Generale, attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

è stata affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal 17-03-23 al 01-04-23 come prescritto dall'art. 124, c. 1 D.Lgs. n° 267/2000;

contestualmente all'affissione all'Albo e' stata trasmessa, ai capigruppo consiliari, l'elenco delle deliberazioni adottate (art. 125, comma 1, del D.lg 267/2000) con lettera n° in data ,

E' divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 3°, TUEL decorsi giorni 10 (dieci) dalla data di pubblicazione.

E' divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4°, TUEL poiche' dichiarata immediatamente esecutiva.

Orta Nova li 16-03-2023

Il Segretario Generale
F.to DOTT. BALDUCCI ALFREDO

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo

Orta Nova, li 17-03-2023

Il Segretario Generale
DOTT. BALDUCCI ALFREDO

ALL. A
Delib. G. n. ___ del ___

Cat.	D.O	Posti coperti alla data del 01/01/2023		Posti vacanti alla data del 01/01/2023		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti	Costo complessivo dei posti vacanti	Costo complessivo dei posti da coprire per effetto del presente piano
		FT	PT	FT	PT	FT	PT			
D3	1	1						€ 45.874,78	€ -	€ -
D	10	5		5		2		€ 212.217,02	€ 164.612,34	€ 65.844,93
C	45	30		14	1			€ 1.004.897,18	€ 417.035,71	€ -
B3	5	3		2				€ 86.636,96	€ 56.788,82	€ -
B	9	0		9				€ -	€ 242.174,27	€ -
A	2	0		2				€ -	€ 51.526,34	€ -
TOTALE	72	39	0	32	1	2	0	€ 1.349.625,94	€ 932.137,47	€ 65.844,93

CITTA' DI ORTA NOVA

PROVINCIA DI FOGGIA

DOTAZIONE ORGANICA

N. Ord.	CATEG. GIU.CA	DOT.NE ORG.CA ATTUALE	DOT.NE ORG.CA RID.TA	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI	PROFILO PROFESSIONALE	REQUISITI DI ACCESSO DALL'ESTERNO	DECLARATORIA DELL'ATTIVITA'
1	D3	1	1	1	0	Specialista in attività amministrativa e legale – vice segretario	Diploma di laurea vecchio ordinamento (D.M. 509/1999), ovvero laurea specialistica (LS) di durata quinquennale (laurea magistrale – LM) - D. M. 270/2004 (nuovo ordinamento), in giurisprudenza o economia e commercio o scienze politiche o titoli equipollenti.	Dipendente che espleta compiti di alto contenuto specialistico-professionale, in relazione alla categoria e profilo professionale di appartenenza; attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e provvedimenti amministrativi di notevole grado di difficoltà, nell'ambito dei servizi dell'Ente e comportanti un significativo grado di complessità; attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, anche utilizzando strumentazioni informatiche; attività complesse di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni riferibili alla struttura di appartenenza, anche attraverso l'utilizzo di tecniche di statistica. Funzioni di vice segretario

2	D	2	3	2	1	Assistente Sociale	Diploma di laurea triennale in Scienze del Servizio Sociale o Diploma Universitario in Servizio Sociale o Diploma di Assistente sociale rilasciato da scuole dirette universitarie a fini speciali o titolo rilasciato nel precedente ordinamento e convalidato ai sensi del D.P.R. n. 14/1987; iscrizione all'Albo Professionale.	Dipendente che espleta compiti di contenuto specialistico-professionale, in relazione alla categoria e profilo professionale di appartenenza; attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati per la predisposizione di atti e provvedimenti; attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, anche utilizzando strumentazioni informatiche; attività complesse di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni riferibili alla struttura di appartenenza, anche attraverso l'utilizzo di tecniche di statistica. Opera con autonomia tecnico-professionale e di giudizio in tutte le fasi dell'intervento per la prevenzione, il sostegno ed il recupero di persone, famiglie gruppi e comunità in situazioni di bisogno e di disagio.
3	D	2	1	0	1	Esperto in attività Amministrativa	Diploma di laurea conseguito in base al vecchio ordinamento o laurea specialistica (nuovo ordinamento) in Giurisprudenza o economia e commercio o scienze politiche o titoli equipollenti.	Dipendente che espleta compiti di contenuto specialistico-professionale, in relazione alla categoria e profilo professionale di appartenenza; attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e provvedimenti amministrativi di

								notevole grado di difficoltà, nell'ambito dei servizi dell'Ente e comportanti un significativo grado di complessità; attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, anche utilizzando strumentazioni informatiche; attività complesse di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni riferibili alla struttura di appartenenza, anche attraverso l'utilizzo di tecniche di statistica.
4	D	2	2	2	0	Esperto in attività Economico Finanziarie.	Diploma di laurea conseguito in base al vecchio ordinamento o laurea specialistica (nuovo ordinamento) in Economia e Commercio o titolo equipollente.	Dipendente che espleta compiti di contenuto specialistico-professionale, in relazione alla categoria e profilo professionale di appartenenza; attività di ricerca, studio ed elaborazione di dati in funzione della programmazione economico finanziaria e della predisposizione degli atti per l'elaborazione dei diversi documenti contabili e finanziari; attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di competenza, anche utilizzando strumentazioni informatiche; attività complesse di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni riferibili alla struttura di

**CITTA' DI ORTA NOVA – DOTAZIONE ORGANICA – PROSPETTO GIURIDICO
MODIFICATA CON DELIBERAZIONE G. C. N. DEL / /**

Allegato B

								appartenenza, anche attraverso l'utilizzo di tecniche di statistica.
5	D	3	3	0	3	Esperto in attività Tecniche.	Diploma di laurea quinquennale (vecchio ordinamento) o laurea specialistica (nuovo ordinamento) in Architettura o Ingegneria civile o Ingegneria Edile o Ingegneria per l'Ambiente e il territorio o titolo equipollente e relativa abilitazione.	Dipendente che espleta compiti di contenuto specialistico-professionale, in relazione alla categoria e profilo professionale di appartenenza; attività di studio, di ricerca, di elaborazione ed illustrazione di piani, di programmi, di dati e norme tecniche che richiedono elevata specializzazione professionale, nonché il controllo dei risultati nel settore tecnico scientifico, ovvero l'istruttoria, la predisposizione di progetti inerenti la realizzazione e/o manutenzione di edifici, impianti, sistemi di prevenzione, ecc., la formazione di atti e provvedimenti amministrativi di notevole grado di difficoltà, nell'ambito dei servizi dell'Ente.
6	D	1	1	1	0	Funzionario Polizia Municipale.	Diploma di laurea conseguito in base al vecchio ordinamento o laurea specialistica (nuovo ordinamento) in Giurisprudenza.	Dipendente che espleta compiti di contenuto specialistico-professionale riferiti all'attività di vigilanza dell'Ente, in relazione alla categoria e profilo professionale di appartenenza; attività di istruzione, predisposizione e redazione di atti e provvedimenti amministrativi di notevole grado di difficoltà, nell'ambito dei servizi dell'Ente e comportanti un significativo grado di complessità; attività di analisi, studio e ricerca con riferimento al settore di

**CITTA' DI ORTA NOVA – DOTAZIONE ORGANICA – PROSPETTO GIURIDICO
MODIFICATA CON DELIBERAZIONE G. C. N. DEL / /**

Allegato B

								competenza, anche utilizzando strumentazioni informatiche; attività complesse di ricerca, acquisizione, elaborazione ed illustrazione dei dati e delle informazioni riferibili alla struttura di appartenenza, anche attraverso l'utilizzo di tecniche di statistica.
7	C	2	2	1	1	Istruttore amministrativo - Addetto Biblioteca.	Diploma di istruzione secondaria di 2 grado.	Dipendente che svolge attività nella biblioteca, comprendenti anche compiti di catalogazione e cura degli schedari inerenti il materiale bibliografico, nonché le attività tipiche di carattere istruttorio nel campo amministrativo.
8	C	14	14	10	4	Istruttore amministrativo.	Diploma di istruzione secondaria di 2 grado.	Dipendente che svolge attività di istruttoria nel campo amministrativo, che comportano l'uso complesso di dati o l'espletamento di prestazioni lavorative proprie del settore di appartenenza, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, nonché attività di raccolta, elaborazione ed analisi dei dati, e

**CITTA' DI ORTA NOVA – DOTAZIONE ORGANICA – PROSPETTO GIURIDICO
MODIFICATA CON DELIBERAZIONE G. C. N. DEL / /**

Allegato B

								che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'ufficio di appartenenza; gestisce archivi e schedari.
9	C	5	5	4	1	Istruttore Economico-Finanziario.	Diploma di ragioniere o titolo equipollente.	Dipendente che svolge attività di istruttoria nel campo contabile, che comportano l'uso complesso di dati o l'espletamento di prestazioni lavorative proprie del settore di appartenenza, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, nonchè attività di raccolta, elaborazione ed analisi dei dati, e che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'ufficio di appartenenza; gestisce archivi e schedari.
10	C	4	4	2	2	Istruttore Tecnico.	Diploma di geometra o titolo equipollente e relativa abilitazione.	Dipendente che svolge attività di istruttoria nel campo tecnico, che comportano l'uso complesso di dati o l'espletamento di prestazioni lavorative proprie del settore di appartenenza, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, nonchè attività di raccolta, elaborazione ed analisi dei dati, e che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti

**CITTA' DI ORTA NOVA – DOTAZIONE ORGANICA – PROSPETTO GIURIDICO
MODIFICATA CON DELIBERAZIONE G. C. N. DEL / /**

Allegato B

								con tutte le tipologie di utenza relativamente all'ufficio di appartenenza; gestisce archivi e schedari.
10 bis	C	1	1	0	1	Istruttore Tecnico a tempo parziale 24 ore	Diploma di Geometra o titolo equipollente e relativa abilitazione	Dipendente che svolge attività di istruttoria nel campo tecnico, che comportano l'uso complesso di dati o l'espletamento di prestazioni lavorative proprie del settore di appartenenza, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, nonché attività di raccolta, elaborazione ed analisi dei dati, e che, anche coordinando altri addetti, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'ufficio di appartenenza; gestisce archivi e schedari.
11	C	19	19	12	7	Agente di Polizia Municipale e Locale.	Diploma di Istruzione Secondaria di 2 grado e possesso della patente di guida non inferiore alla Cat. B.	Dipendente che svolge attività di istruttoria e vigilanza nel campo della polizia locale, che implicano conoscenze ed applicazioni di leggi e regolamenti; nella redazione e predisposizione di relazioni, rapporti giudiziari ed amministrativi di specie, che comportano l'uso complesso di dati per l'espletamento di prestazioni

								lavorative proprie del settore di appartenenza, nel rispetto di procedute e degli adempimenti di Legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, nonchè attività di raccolta, elaborazione ed analisi dei dati, e che, anche coordinando altri addetti, provvede al la gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'ufficio di appartenenza- Assicura, ove richiesto, le attività di notificazione atti e provvedimenti.
12	B3	4	4	2	2	Collaboratore Professionale.	Diploma di Istruzione Secondaria di 2 grado.	Dipendente che svolge attività e funzioni amministrative di collaborazione all'interno del Settore di assegnazione; produzione di documenti di varia natura (atti, rendiconti, referti, ecc.) nell'ambito di metodologie e procedure predeterminate, anche attraverso l'utilizzo di software di base o specifici. Espletamento delle attività amministrative anche mediante l'utilizzo delle procedure informatiche.
13	B3	1	1	1	0	Autista scuola bus e altri mezzi comunali.	Licenza di scuola media inferiore e possesso della patente di guida Cat. D, con abilitazione KD, oppure C.Q.C. (Carta di Qualificazione del Conducente).	Dipendente che provvede alla conduzione di scuolabus che richiedono una specifica abilitazione; è richiesta la collaborazione con gli addetti alla sorveglianza dei minori anche nelle operazioni di salita,

**CITTA' DI ORTA NOVA – DOTAZIONE ORGANICA – PROSPETTO GIURIDICO
MODIFICATA CON DELIBERAZIONE G. C. N. DEL / /**

Allegato B

								discesa e collocazione nel mezzo di trasporto. Provvede alla guida di altri mezzi comunali, ivi compresa l'auto di rappresentanza.
14	B1	8	8	0	8	Operatore Amministrativo.	Licenza di scuola media inferiore.	Dipendente che svolge attività di collaborazione nel campo amministrativo, ovvero tecnico o contabile, che comportano l'uso di dati o l'espletamento di prestazioni lavorative proprie del settore di appartenenza, nel rispetto delle procedure e degli adempimenti di legge ed avvalendosi delle conoscenze professionali tipiche del profilo, provvede alla gestione dei rapporti con tutte le tipologie di utenza relativamente all'ufficio di appartenenza; collabora nella gestione di archivi e schedari. Opera con livello di autonomia nell'ambito del conseguimento degli obiettivi assegnati.
15	B1	0	0	0	0	Operatore Centralinista.	Licenza di scuola media inferiore.	Dipendente che svolge attività di conduzione dell'impianto telefonico.

**CITTA' DI ORTA NOVA – DOTAZIONE ORGANICA – PROSPETTO GIURIDICO
MODIFICATA CON DELIBERAZIONE G. C. N. DEL / /**

Allegato B

16	B1	1	1	0	1	Operatore Professionale.	Licenza della scuola media inferiore.	Dipendente che provvede alla esecuzione di operazioni tecnico manuali anche di tipo specialistico quali l'installazione, conduzione e riparazione di impianti complessi o che richiedono specifica abilitazione o patente.
17	A	2	2	0	2	Ausiliario dei servizi.	Licenza scuola dell'obbligo.	Dipendente che provvede ad attività prevalentemente esecutive o di carattere tecnico-manuale, comportanti anche gravosità o disagio, ovvero uso e manutenzione ordinaria di strumenti ed arnesi di lavoro, quali l'effettuazione di semplici lavori di pulizia, ordinaria e generica manutenzione di suppellettili, mobili ed immobili, nonché conduzione di centralini telefonici; attività complementari varie ed attività di pulizia beni mobili ed immobili, nell'ambito dei servizi dell'Ente; servizi di anticamera e regolazione dell'accesso al pubblico. Consegna e ritiro corrispondenza e documentazione amministrativa. Collabora con sovraordinati nella preparazione e nella gestione di servizi di rappresentanza e nell'assistenza agli organi istituzionali. L'attività è svolta sulla

**CITTA' DI ORTA NOVA – DOTAZIONE ORGANICA – PROSPETTO GIURIDICO
 MODIFICATA CON DELIBERAZIONE G. C. N. DEL / /**

Allegato B

								base della declaratoria del profilo professionale di appartenenza.
		72	72	38	34			

N.B. I compiti della singola categoria/profilo professionale, assorbono anche quelli funzionali alle proprie mansioni, ancorché appartenenti alle categorie superiori o inferiori, in base alla vigente normativa in materia.

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

N	Cat.	Profilo professionale da coprire	Settore	PT/FT	Modalità di reclutamento						Tempi di attivazione procedura		
					Scorrimento graduatorie altri Enti	Mobilità	Concorso pubblico	Progressione di carriera	Riserva personale 50%	Ex art. 110TUEL 267/2000/ Convenzione/ Comando	2023	2024	2025
2	D	Assistenti sociali*	I	FT	SI	SI	SI	NO	NO	NO	31/12	---	---
2	D	Professionisti esperti tecnici**	IV	//	//	//	//	//	//	//	31/12	----	---

* attivazione delle procedure selettive mediante l'utilizzo del Fondo Piano Povertà e/o Fondo di Solidarietà comunale ai sensi dell'art. 1 c. 792 della L. n. 178/2000;

** attivazione delle procedure selettive previste dall'art. 11, comma 2 del D.L. n. 36 del 30/04/2022 convertito con modificazioni in L. n. 79 del 29/06/2022, attraverso la stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 6 bis del D.Lgs. 165/2001 per anni 3;



COMUNE DI ORTA NOVA

Provincia di Foggia

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 19 del 14 Marzo 2023



Prot. N°0004622
In Arrivo del 15-03-2023 ora 10:49:24
Categoria 5 Classe 2

CITTA' DI ORTA NOVA

Oggetto: Parere dell'Organo di Revisione sulla proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 13/03/2023 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano del Fabbisogno del Personale 2023-2025".

L'anno duemilaventitre il giorno 14 del mese di Marzo alle ore 15,00, si è riunito, in modalità telematica, il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Orta Nova nelle persone:

Dott. Pompeo Balta	Presidente;
Dott. Marcello Bramato	Componente;
Dott. Domenico Magistrale	Componente;

al fine di redigere formale parere a seguito di richiesta pervenuta a mezzo pec in data 13/03/2023 a firma del Responsabile del Settore Finanziario.

Presiede la seduta il Presidente del Collegio, il quale dà atto che tutti i componenti dell'Organo di Revisione sono in grado di seguire i lavori in tempo reale e di scambiarsi eventuale documentazione.

Il Collegio esamina la Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 13/03/2023 e i documenti ad essa allegati pervenuta a mezzo posta certificata in pari data dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario, dott.ssa Immacolata Gaeta.

Visto:

- l'art. 19, comma 9 della Legge 448/2001, che dispone che gli organi di revisione 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'art. 39 della Legge 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 39 della Legge 449/1997, che dispone 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 legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91 del TUEL, il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, disciplinante l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), 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;



COMUNE DI ORTA NOVA

Provincia di Foggia

Collegio dei Revisori dei Conti

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, emanate, in attuazione del sopra menzionato art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, dal Ministero della Pubblica Amministrazione in data 08/05/2018 e pubblicate in data 27/07/2018 sulla gazzetta Ufficiale n. 173;

Visto quanto disposto dall'art. 33, comma 2, D.L. 30 Aprile 2019, n. 34;

Visto il D.M. 17 Marzo 2000 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni il quale, con decorrenza 20 Aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557-quater, Legge 296/2006;

Rilevato che il citato D.M. 17 Marzo 2000 dispone, dal 20 Aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. 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;

Preso atto della determinazione dirigenziale n. 1461 R.G. del 27/12/2022 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Atteso che con la suddetta determinazione è stato attestato il rapporto effettivo tra spese di personale ed entrate correnti nette nella misura del 17,09%, risultante al di sotto del valore soglia per la fascia demografica di appartenenza stabilita dall'art.4 del DM 14/03/2020 e che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (A);

Preso atto che:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 435.294,49 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 370.821,37 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dai valori limite di cui alla Tab. 2 del comma 1 dell'art. 5 del decreto attuativo, pari a € 435.294,49;

Rilevato che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 2.508.125,41;

Richiamata la Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 20/05/2022 avente oggetto "Approvazione del piano del fabbisogno del personale 2022/2024" e ss.mm.ii. con Deliberazione di Giunta Comunale n. 115 del 24/05/2022";

Condivisa la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;



COMUNE DI ORTA NOVA

Provincia di Foggia

Collegio dei Revisori dei Conti

Preso atto che:

- a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (rif. note prot. nn. 22638, 22639 e 22648 del 20/12/2022 – 22719 del 21/12/2022 – 23169 e 23189 del 30/12/2022 – 359 del 05/01/2023 – 1289 del 20/01/2023), con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- la spesa massima complessiva per l'anno 2023 di € 1.784.920,43 non supera il tetto massimo della spesa media personale del triennio 2011-2013 equivalente a € 2.543.463,47, né tantomeno quella espressa in termini finanziari dalla dotazione organica teorica dell'Ente su 72 posti equivalente ad € 2.281.763,41;
- con Deliberazione della Giunta comunale n. 16 del 09/02/2023 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006;
- il PIAO 2022/2024 è stato approvato con Deliberazione di Giunta comunale n. 186 del 28/10/2022;

Preso atto del seguente piano occupazionale 2023-2025:

N.	Cat.	Profilo professionale da ricoprire	Sett.	PT FT	Modalità di reclutamento						Tempi		
					Scorr.	Mob.	Concorso	Progr.	Ris.	110/Comando	2023	2024	2025
2	D	Assistente sociale *	I	FT	SI	SI	SI	NO	NO	NO	31-12	=	=
2	D	Professionista esperto tecnico **	IV	//	//	//	//	//	//	//	31-12	=	=

* attivazione delle procedure selettive mediante l'utilizzo del Fondo Piano Povertà e/o Fondo di Solidarietà comunale ai sensi dell'art. 1 c. 792 della L. n. 178/2000;

** attivazione delle procedure selettive previste dall'art. 11, comma 2 del D.L. n. 36 del 30/04/2022 convertito con modificazioni in L. n. 79 del 29/06/2022, attraverso la stipula di contratti di collaborazione ai sensi dell'art. 7, commi 6 e 6 bis del D. Lgs. 165/2001 per anni 3;

Visti i pareri di regolarità tecnica e regolarità contabile rilasciati in data 13/03/2023 dai rispettivi Responsabili di settore, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il CCNL di categoria in data 26/11/2022;

L'Organo di Revisione, per tutto quanto sopra espresso a seguito dell'istruttoria svolta, raccomanda di procedere alle assunzioni previste, solo dopo aver attentamente verificato il reale rispetto delle condizioni necessarie per dar seguito agli effettivi fabbisogni ed

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n. 52 del 13/03/2023 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano del Fabbisogno del Personale 2023-2025".

La seduta viene chiusa alle ore 18:00, previa redazione lettura e sottoscrizione del presente verbale.

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Dott. Pompeo Balta

Dott. Marcello Bramato

Dott. Domenico Magistrale