



**Comune
di
Bisceglie**

Provincia di Barletta – Andria - Trani

ORIGINALE

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 231 DEL 31-10-2023**

OGGETTO: AGGIORNAMENTO E MODIFICA DELLA SEZIONE 3.1 DEL PIANO INTEGRATO DELL'ATTIVITÀ ORDINARIA DEL COMUNE DI BISCEGLIE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025.

L'anno **duemilaventitre** il giorno **trentuno** del mese di **ottobre** alle ore **15:00** in Bisceglie nel Palazzo Comunale, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone di:

Nominativo	Ruolo	Presenza
ANGARANO Angelantonio	Sindaco	Presente
CONSIGLIO Angelo Michele	Vice Sindaco	Presente
RIGANTE Roberta	Assessore	Presente
MUSCO Onofrio	Assessore	Presente
BELSITO Antonio	Assessore	Presente
TOTA Emilia	Assessore	Presente
DI PINTO Maurizio	Assessore	Assente
MONTERISI Angela	Assessore	Presente

Totale Presenti: 7	Totale Assenti: 1
---------------------------	--------------------------

Presiede la seduta il **Sindaco dott. Angelantonio Angarano**.

Partecipa alla seduta il **Segretario Generale dott.ssa Maria Concetta Dipace**.

Constatata la legalità dell'adunanza, il Presidente sottopone all'esame della Giunta l'argomento in oggetto.

Premesso che in attuazione di quanto disposto dal vigente Regolamento per lo svolgimento delle sedute della giunta comunale in modalità videoconferenza, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 65 del 16/05/2022, la presente seduta della Giunta Comunale si è tenuta in formula mista con la simultanea e contestuale partecipazione sia in presenza fisica, che mediante collegamento da remoto in videoconferenza tramite la piattaforma SKYPE.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con Deliberazione Giunta Comunale n. 55 del 20.02.2023, come successivamente integrato e modificato dalle successive Deliberazioni di Giunta Comunale n. 149/2023 e 193/2023, veniva approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023/2025, nonché il Piano Annuale delle assunzioni e la contestuale ricognizione delle eccedenze di personale, per l'anno 2023, che qui si richiama integralmente in ogni sua parte;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 10.08.2023, avente ad oggetto *"Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025"* e i relativi allegati, in cui è stato assorbito il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023/2025 anzidetto;

Considerato 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 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato 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 del 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 approvava 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;

Dato atto, inoltre, che il Ministero per Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, approvava, sempre in ottemperanza al disposto normativo di cui all'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. le *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA.*, con Decreto Interministeriale del 22 luglio 2022 (registrato dalla Corte dei Conti l'1° settembre u.s.), pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022, alla luce delle quali le amministrazioni pubbliche dovranno individuare il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere). Il decreto favorisce, infatti, il superamento del concetto di "profilo professionale" a beneficio di quello di "famiglia professionale", inteso come l'ambito in cui i dipendenti hanno conoscenze o competenze comuni, ambito che si presta a raccogliere una pluralità di profili di ruolo o di competenza, in base alla complessità dell'organizzazione;

Considerato che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma restando l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Richiamati, altresì:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, il quale recita: *"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. 89, comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati 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;

- l'art. 91 del D.Lgs. 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."*;

Considerato che con la predetta Deliberazione di Giunta Comunale n. 149/2023 veniva prevista l'assunzione a tempo pieno e indeterminato di n. 1 Dirigente Amministrativo della Ripartizione "Servizi Socio-Culturali ed Educativi – Turistico e Sportivi";

Rilevato che il Comune di Bisceglie, nello scorso mese di maggio 2023, è stato interessato dalle consultazioni elettorali amministrative per l'elezione del Sindaco e del Consiglio Comunale, a seguito delle quali in data 5 giugno 2023, veniva proclamato Sindaco della Città di Bisceglie, il dott. Angelantonio Angarano;

Dato atto che con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 66 del 04.07.2023 si provvedeva all'approvazione delle Linee di mandato per il quinquennio 2023/2028;

Considerato, dunque, che anche alla luce del nuovo mandato elettivo e del recente perfezionamento della composizione della Giunta Comunale occorre aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza il ciclo di programmazione complessivo dell'Ente della nuova Amministrazione Comunale, ovvero con:

- il Documento Unico di Programmazione (DUP), ai sensi e per gli effetti del Principio Contabile applicato concernente la Programmazione di Bilancio, di cui all'Allegato 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 e s.m.i. approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 105 del 03.10.2023;
- il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), per effetto di quanto sancito dall'art. 6 del D.L. n. 80/2021 (c.d. *"Decreto Reclutamento"*), nonché del Decreto a firma Ministero per Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 30 giugno 2022, n. 132, recante il *"Regolamento per la definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione"*, approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 10.08.2023;

Tenuto conto, comunque, che con Deliberazione di Giunta Comunale n. 112 del 30.03.2023 si provvedeva ad un aggiornamento della macrostruttura dell'Ente, rispetto a quanto stabilito con Deliberazioni di Giunta Comunale n. 103 del 20.05.2020, n. 148 del 06.05.2021 e n. 360 del 29.12.2021, la cui entrata in vigore veniva stabilita con decorrenza 01.06.2023, differita al 01.09.2023, con successiva Deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 26.05.2023, per tutte le ragioni ivi riportate e che in questa sede si richiamano integralmente;

Richiamati i Decreti Sindacali n. 16 del 05.06.2023, n. 26 del 01.09.2023 e n. 34 del 29.09.2023, con si disponeva la prosecuzione degli incarichi dirigenziali in essere, al fine di assicurare continuità e regolarità dell'azione amministrativa, garantendo il puntuale svolgimento delle competenze gestionali riferite ai diversi servizi e funzioni dell'Ente;

Visti, altresì, i seguenti Decreti Sindacali di attuazione della programmazione assunzionale per il triennio 2023/2025:

- n. 31 del 25.09.2023 con cui il Sindaco, a seguito di procedura selettiva pubblica, ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed ex art. 8, comma 1, del D.L. n. 13/2023 convertito in Legge n. 41/2023, provvedeva all'individuazione del Dirigente Tecnico da assegnare alla Ripartizione "Ambiente – SUAP – SUA – Trasporti e Mobilità Sostenibile – PNRR", nella persona dell'Ing. Michele Cirrottola, il quale assumerà servizio a far data dal 01.11.2023 fino al 31.12.2026 giusta Determinazione Dirigenziale R.G. n. 1063 del 27.09.2023;
- n. 32 del 28.09.2023 con cui il Sindaco, a seguito di procedura selettiva pubblica ex art. 110, comma 1, del TUEL rivolta al personale dell'Ente, provvedeva all'individuazione del Dirigente della Ripartizione "Polizia Locale -Protezione Civile – Sicurezza e viabilità", nella persona del Dott. Michele Dell'Olio, il quale ha assunto servizio a far data dal 01.10.2023 fino alla scadenza del mandato del Sindaco, come da Determinazione Dirigenziale R.G. n. 1068 del 28.09.2023;

Tenuto conto che, in particolare, al fine di assicurare la continuità dei servizi, nelle more della copertura del posto dirigenziale per la Ripartizione "Servizi Socio-Culturali ed Educativi – Turistico e Sportivi", con Decreto Sindacale n. 18 del 20.06.2023 si provvedeva al conferimento dell'incarico Dirigenziale *ad interim* per la Ripartizione "Servizi Socio-Culturali ed Educativi – Turistico e Sportivi" in favore del dirigente della Ripartizione Polizia Locale, Dott. Michele Dell'Olio, in ultimo – tra l'altro - prorogato dal Decreto Sindacale n. 34 del 29.09.2023;

Considerato che, *medio tempore*, con Decreto Sindacale n. 19 del 22.06.2023 si provvedeva alla nomina dei componenti della Giunta Comunale per il nuovo mandato dell'Amministrazione Comunale 2023/2028 come successivamente integrata con Decreto Sindacale n. 23 del 11.08.2023;

Valutato che, alla luce dei nuovi obiettivi di mandato approvati e della programmazione integrata avviata con l'approvazione del P.I.A.O. e dell'insediamento della nuova Amministrazione Comunale, si rende necessaria la ridefinizione dell'assetto organizzativo dell'Ente e, dunque, anche delle figure dirigenziali, prevedendo, nello specifico, la modifica delle modalità di reclutamento del Dirigente della Ripartizione "Servizi Socio-Culturali ed Educativi – Turistico e Sportivi" mediante selezione pubblica ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 al fine di reclutare una professionalità già in possesso delle competenze specialistiche richieste per garantire l'erogazione dei servizi di competenza di tale Ripartizione ed evitare, in questo particolare momento congiunturale, l'interruzione dell'erogazione di prestazioni rese in favore delle fasce deboli della popolazione biscegliese;

Accertato che la quota percentuale ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000 prevista per il conferimento di tali incarichi dirigenziali risulta rispettata dal Comune di Bisceglie in considerazione delle predette assunzioni di Personale dirigenziale, ragion per cui l'Ente è nella facoltà di poter indire un'altra procedura selettiva pubblica ai sensi di tale normativa per l'individuazione di altra figura dirigenziale;

Dato atto che, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 35, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. gli Enti Locali disciplinano le modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, mediante il *Regolamento degli Uffici e dei Servizi*, la cui competenza all'adozione spetta alla Giunta Comunale, ai sensi dell'art.48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Richiamato quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, rubricato "Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile", il quale:

- al comma 1 stabilisce che *“Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35”*;
- e al comma 2 che *“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato.”*;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. *Decreto Madia*), 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 (v. **Allegato sub. A** al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale, di aggiornamento dell'Allegato sub. A di cui alle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 55/2023, 149/2023 e, in ultimo, recepito nell'Allegato sub. 2 alla Deliberazione di Giunta Comunale n. 193/2023);

Evidenziato, inoltre, il limite di spesa per il lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni in Legge n. 122/2010, come da ultimo modificato dall'articolo 16, comma 1 *quater* del D.L. n.113/2016, convertito con modificazioni in Legge n.160/2016, a norma del quale:

- a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- suddette limitazioni costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali, non applicandosi tuttavia 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 n. 296/2006 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 suddette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Decreto Legislativo n.267/2000;
- fissato, per il Comune di Bisceglie, in € 989.672,00, pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Dato atto che la predetta assunzione a tempo determinato, ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., non rientra nei limiti del tetto di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n.

78/2009 e s.m.i., giusta **Allegato sub B** al presente provvedimento deliberativo, per costituirne parte integrante e sostanziale (di aggiornamento dell'Allegato sub. B di cui alle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 55/2023, n. 149/2023 e n.193/2023);

Dato atto che sulla base delle informazioni in possesso del Servizio Risorse Umane dell'Ente nel triennio di riferimento (2023/2025) si ritiene possano concretizzarsi le cessazioni di cui vedi **Allegato sub. C**, al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale (di aggiornamento all'analogo allegato accluso nelle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 55/2023, n. 149/2023 e n.193/2023);

Richiamati integralmente, per la parte relativa ai limiti di spesa in materia di personale ex commi 557, dell'art. 33, comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020, gli allegati sub. D) e sub E) della Deliberazione di Giunta Comunale n. 149/2023, modificativa della precedente Deliberazione n. 55/2023;

Atteso che, alla luce delle considerazioni fin qui esposte, dei limiti normativi evidenziati, delle disponibilità di bilancio, del *budget* effettivamente disponibile per le assunzioni, delle carenze di personale rappresentate dai Dirigenti di Ripartizione e delle esigenze ritenute prioritarie dall'Amministrazione, è possibile procedere all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025;

Evidenziato che, l'approvazione di cui trattasi si caratterizza sostanzialmente nella conferma del quadro programmatico previgente, integrato di alcune figure professionali, nei limiti delle capacità assunzionali dell'Ente, nonché della sostenibilità finanziaria delle stesse;

Evidenziato, ad ogni buon conto, che il piano va inteso come strumento programmatico modulabile, dinamico e flessibile, modificabile in qualsiasi momento dell'anno, in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e che la dotazione programmata, infine, verrà realizzata nel triennio per quanto compatibile con i vincoli economici in materia di personale nel tempo vigenti;

Dato atto, pertanto, l'aggiornamento inerente il rispetto dei limiti di spesa del personale e dei vincoli assunzionali previsti in materia verrà effettuata, anche alla luce del Rendiconto della gestione per l'anno 2022, approvato con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 75 del 26.07.2023, in sede di programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 che confluirà nel PIAO, a seguito dell'entrata in vigore del D.M. 25 luglio 2023 che, modifica il paragrafo 8.2 del principio contabile relativo alla programmazione, di cui al D.Lgs. n. 118/2011 s.m.i., stabilendo che: *“La programmazione delle risorse finanziarie per tutti gli anni previsti dal DUP, da destinare ai fabbisogni di personale è determinata sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi. La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale del bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113”*;

Dato atto che:

- ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria 2002), a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della Legge n. 449/1997 e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- ai sensi dell'articolo 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34/2019 il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio conseguente all'assunta programmazione del fabbisogno deve essere asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che con nota del 30.10.2023, l'Organo di Revisione Contabile esprimeva il proprio parere favorevole alla presente Deliberazione, nei termini descritti dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., giusta verbale n.36, acquisito al protocollo dell'Ente n.57956 del 31.10.2023 (vedi **Allegato sub. F**, al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale);

Ribadito, altresì, che la concreta programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025 resta assoggettata alle effettive disponibilità di Bilancio e che i predetti limiti potranno essere oggetto di modifiche e/o integrazioni a seguito di pronunciamenti della Sezione Autonomie della Corte dei Conti o di modifiche imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale (vedi **Allegato sub. G**, al presente provvedimento deliberativo per costituirne parte integrante e sostanziale);

Ritenuto, alla luce di quanto evidenziato in precedenza e delle cessazioni verificatesi *medio tempore*, necessario provvedere all'aggiornamento degli allegati delle precedenti Deliberazioni n. 149 del 27.06.2023 e n. 193 del 25.08.2023, procedendo alla loro sostituzione con i seguenti allegati del presente provvedimento:

- Allegati sub. A) – Dotazione organica aggiornata;
- Allegato B) – Lavoro Flessibile e verifica limite ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
- Allegato sub. C) – Prospetto Assunzioni e Cessazioni del Triennio 23/25;
- Allegato sub. G) – Programmazione assunzionale triennio 2023/2025;

Viste le modifiche all'Allegato 4/2 del Decreto Legislativo n.118/2011 introdotte dal D.M. del 25.07.2023 che, nel recepire il dispositivo dell'art. 6-ter del D.L. n. 80/2021, prevede che la programmazione dei fabbisogni del personale dell'Ente venga assorbita dal PIAO anche in ottemperanza al D.P.R. n. 81/2022;

Ritenuto, pertanto, opportuno confermare le previsioni in materia di limiti di spesa di cui all'Allegato sub. D) – Verifica limite capacità assunzionali per il triennio 2023/2025 ex art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 s.m.i. e Allegato sub. E) – Verifica limite capacità assunzionali per il triennio 2023/2025 ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020 di cui alle Deliberazioni di Giunta Comunale n. 55/2023, n. 149/2023 e n.193/2023 demandando il loro aggiornamento all'atto di approvazione del PIAO 2024/2026;

Viste:

- La Deliberazione di Consiglio Comunale n. 139 del 15.11.2022, avente ad oggetto "*Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2023/2025 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000- TUEL). Approvazione*";
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 03.05.2023 avente ad oggetto: "*Esame ed approvazione della nota di aggiornamento al documento unico di programmazione (NADUP) per il triennio 2023-2025.*";
- La Deliberazione di Consiglio Comunale n. 105 del 03.10.2023, avente ad oggetto "*Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2024/2026 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000- TUEL). Approvazione*";
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 140 del 15.11.2022 avente ad oggetto: "*Approvazione Bilancio Consolidato, con allegata relazione sulla gestione, comprendente la nota integrativa al 31.12.2021*";
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 60 del 09.05.2023 avente ad oggetto "*Esame ed Approvazione Bilancio di Previsione Finanziario per il triennio 2023-2025 e relativi allegati*";
- la Deliberazione di Giunta Municipale n. 143 del 25/05/2023 di Esame ed approvazione del PEG finanziario per il triennio 2023-2025, ex art.169 del TUEL e suoi allegati;

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 75 del 26.07.2023 avente ad oggetto: *“Esame ed Approvazione Rendiconto della Gestione per l'esercizio 2022 e suoi allegati”*;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 97 del 26.07.2023 relativa alla salvaguardia degli equilibri di bilancio ex art. 193 TUEL e all'asestamento generale di bilancio ex art. 175, comma 8, TUEL;
- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 189 del 10.08.2023, avente ad oggetto *“Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2023/2025”* e i relativi allegati;

Dato atto che ai sensi dell'art. 4, comma 5, del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, sottoscritto in data 16.11.2022, è prevista la sola informazione preventiva degli atti di organizzazione degli uffici, di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS., la quale deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti;

Evidenziato che con nota prot. n.57142 del 26.10.2023 il Servizio Risorse Umane dell'Ente provvedeva a rendere la dovuta informativa preventiva alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U., nei termini di cui all'art. 4 del predetto CCNL FL 2019/2021;

Visto il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

Visti:

- il D.Lgs 30 marzo 2001 n. 165 e s.m.i. *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- il D.Lgs 267/2000 e s.m.i. *“Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”*;
- l'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come riformato dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito in Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- l'art. 1 comma 557 – *quater*, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 così come introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 24.06.2014, n. 90 convertito con modificazione nella Legge 11.08.2014, n. 114;
- l'art. 9, comma 3 *bis*, D.L. n. 185/2008, relativo al divieto assunzionale in caso di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.;
- i Decreti legislativi n. 74 e 75/2017, la Circolare n. 3 del 23 novembre 2017 e le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, emanate in data 8 maggio 2018 e in data 22 luglio 2022;
- il CCNL Funzioni Locali 2019/2021 del 16.11.2022, per quanto disciplinato in materia;
- la Legge 12 marzo 1999, n. 68, in materia di assunzione delle categorie protette;
- l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11.04.2006, n. 198 che prevede che la mancata approvazione del Piano Triennale di Azioni Positive, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, comporta l'applicazione dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 30.3.2001 n. 165 (divieto di assunzione di nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette);
- l'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 27.10.2009 n. 150 in base al quale la mancata adozione del Piano Triennale della Performance comporta l'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale e al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati;

Dato atto che il responsabile del procedimento, ex art. 4 della Legge n. 241/1990 è il Dott. Riccardo Attimonelli, Funzionario Amministrativo incardinato presso il Servizio Risorse Umane;

Dato atto che ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, sono stati acquisiti ed allegati alla presente proposta di cui costituiscono parte integrante e sostanziale:

- parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Dirigente Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino;

- parere favorevole espresso in ordine alla regolarità contabile dal Dirigente Responsabile della Ripartizione Finanziaria, quale atto di programmazione 2022/2024 nei limiti della compatibilità finanziaria, ex art.153 del TUEL, con le risorse finanziarie del redigendo Bilancio di Previsione 2023/2025;

Preso atto del parere di conformità favorevolmente espresso dal Segretario Generale ai sensi del Decreto Sindacale n. 28 del 09.08.2022 (ex art. 97, commi 2 e 4, del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.)

All'unanimità dei voti favorevoli accertati nelle forme di legge;

DELIBERA

1. **di assumere** la parte in narrativa quale parte essenziale e sostanziale del presente provvedimento;
2. **di dare atto che** con le Deliberazioni di Giunta Comunale n. 55/2023 e n.149/2023 si era provveduto a verificare:
 - l'assenza di situazioni di esubero e/o di eccedenza di personale non trovando conseguentemente applicazione i vincoli e i divieti di cui all'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
 - il rispetto, da parte dell'Ente, delle quote obbligatorie di riserva previste dalla Legge n. 68/1999, fermo restando l'avvio della procedura di copertura obbligatoria qualora sorgessero obblighi di legge in tal senso o al sopraggiungere di eventi per cui si rende necessaria il ripristino della quota obbligatoria;
3. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la Dotazione Organica dell'Ente, come da allegato sub. A) al presente provvedimento costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
4. **di aggiornare e modificare** ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, per effetto delle assunzioni effettuate e delle cessazioni sopraggiunte nel corso dell'anno corrente e delle mutate esigenze organizzative dell'Ente, la Sezione 3.1 del Piano Integrato dell'Attività Ordinaria del Comune di Bisceglie in cui è stato assorbito il Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, di cui alle Deliberazioni di Giunta Comunale n.55/2023, n. 149/2023 e n. 193/2023;
5. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, l'aggiornamento del Piano Occupazionale per l'anno 2023, 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;
6. **di provvedere** all'aggiornamento e modifica degli allegati delle precedenti Deliberazioni n. 149 del 27.06.2023 e n. 193 del 25.08.2023, procedendo alla loro sostituzione con i seguenti allegati che qui si intendono approvati quali parti integrati e sostanziali del presente provvedimento:
 - Allegato B) – Lavoro Flessibile e verifica limite ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
 - Allegato sub. C) – Prospetto Assunzioni e Cessazioni del Triennio 23/25 – personale a tempo indeterminato;
 - Allegato sub. G) – Programmazione assunzionale a tempo indeterminato triennio 2023/2025;
7. **di dare atto che** le verifiche in materia di limiti di spesa del personale sono state effettuate giusta Allegati "sub. D) – Verifica limite capacità assunzionali per il triennio 2023/2025 ex art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 s.m.i." e "sub. E) – Verifica limite capacità assunzionali per il triennio 2023/2025 ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020" della Deliberazione di Giunta Comunale n. n. 149/2023 e n.193/2023, che qui si intendono riapprovati quali parti integranti e sostanziali del presente provvedimento;
8. **di demandare** l'aggiornamento delle verifiche in materia di limiti di spesa del personale all'atto di approvazione della programmazione assunzionale per il triennio 2024/2026 che, alla luce del D.M. 25 luglio 2023, confluirà nella sezione Organizzazione e capitale umano del Piano integrato

- di attività e organizzazione (PIAO), di cui all'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
9. **di approvare**, quale parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione, l'allegato sub. F) – contenente l'accertamento del Collegio dei Revisori dei Conti, prevista dall'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001 e l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020., giusta verbale n. 36 prot. n.57956 del 31.10.2023;
 10. **di precisare che** il presente provvedimento deliberativo consta dei seguenti allegati, quali parti integranti e sostanziali della presente Deliberazione:
 - Allegato sub. A) Dotazione Organica dell'Ente aggiornata;
 - Allegato B) – Lavoro Flessibile e verifica limite ex art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010;
 - Allegato sub. C) – Prospetto Assunzioni e Cessazioni del Triennio 23/25 – Personale a tempo indeterminato;
 - Allegato sub. D) – Verifica limite capacità assunzionali per il triennio 2023/2025 ex art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 s.m.i.;
 - Allegato sub. E) – Verifica limite capacità assunzionali per il triennio 2023/2025 ex art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e D.M. 17 marzo 2020;
 - Allegato sub. F) – contenente l'accertamento del Collegio dei Revisori dei Conti, prevista dall'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001 e l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020., giusta verbale n. 36 del 30.10.2023 avente prot. n.57956 del 31.10.2023;
 - Allegato sub. G) – Programmazione assunzionale a tempo indeterminato triennio 2023/2025 aggiornata alla data del 30.09.2023;
 11. **di dare atto che** vengono rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia spese di personale e capacità assunzionali, nonché i limiti imposti dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i. e dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e dal DPCM attuativo, in tema di contenimento della spesa di personale;
 12. **di dare atto che** il rapporto tra entrate correnti e spesa del personale in base all'ultimo consuntivo approvato è pari al 20,09 %, colloca il Comune di Bisceglie nella fascia degli enti virtuosi in base all'articolo 3, comma 1, lettera F) del Decreto interministeriale 17/03/2020, con possibilità di procedere all'incremento di spesa per ampliamento della dotazione organica sino ad un massimo, per l'anno 2023, pari al 21% della spesa di personale registrata nel 2018, ai sensi della Tabella 2 dell'articolo 5 del medesimo Decreto interministeriale come da allegato "A";
 13. **di dare atto che** gli stanziamenti di spesa troveranno copertura finanziaria nel Bilancio di Previsione Finanziario 2023– 2025;
 14. **di dare atto che** il Piano in questione è approvato in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, sulla base dei fabbisogni di personale ritenuti necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e degli obiettivi strategici ed operativi dell'Ente;
 15. **di dare atto che** il presente provvedimento è adottato, previa acquisizione della prescritta certificazione prevista dall'art. 19, comma 8, Legge n. 448/2001, contenente l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, D.M. 17 marzo 2020, giusta verbale n. 36 del 30.10.2023 avente prot. n.57956 del 31.10.2023;
 16. **di dare atto che** l'effettiva assunzione in servizio del personale prevista nel presente piano rimane condizionata alla verifica del rispetto dei tetti di spesa vigenti ed alla copertura finanziaria della spesa, da effettuare all'atto dell'adozione dei relativi provvedimenti, nonché al rispetto delle norme vigenti al momento dell'assunzione stessa;
 17. **di demandare** al Dirigente Ripartizione Amministrativa e Servizi al Cittadino ogni qualsivoglia adempimento scaturente dalla presente Deliberazione e di trasmettere il presente documento triennale dei fabbisogni aggiornato alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 *ter* del D.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la Circolare n. 18/2018;
 18. **di dare atto che** il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009, nonché ai sensi del

D.Lgs. 33/2013 e s.m.i.;

19. **di dare atto che** con nota prot. n.57142 del 26.10.2023 il Servizio Risorse Umane dell'Ente provvedeva a rendere la dovuta informativa preventiva alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U., nei termini di cui all'art. 4 del predetto CCNL FL 2019/2021;
 20. **di dichiarare**, stante l'urgenza di provvedere al reclutamento della figura dirigenziale da assegnare alla Ripartizione "Servizi Socio-Culturali ed Educativi – Turistico e Sportivi", con separata votazione resa all'unanimità dei presenti questa Deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato Decreto Legislativo n. 267/2000.
-

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
N. 231 DEL 31-10-2023

OGGETTO: AGGIORNAMENTO E MODIFICA DELLA SEZIONE 3.1 DEL PIANO INTEGRATO DELL'ATTIVITÀ ORDINARIA DEL COMUNE DI BISCEGLIE - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE (PTFP) 2023/2025.

Parere Regularità Tecnica	ai sensi dell'art. 49 - Decr. Legisl. 267/2000
Esito: Favorevole il 24-10-2023	Dr.ssa Vincenza Fornelli
Parere Regularità Contabile	ai sensi dell'art. 49 - Decr. Legisl. 267/2000
Esito: Favorevole il 25-10-2023	dott. Angelo Pedone
Parere di conformità	ai sensi dell'art. 97, comma 2 - Decr. Legisl. 267/2000
Esito: Favorevole il 31-10-2023	dott.ssa Maria Concetta Dipace

Del che si e' redatto il presente verbale che viene letto, confermato e sottoscritto come segue:

IL SINDACO

dott. Angelantonio ANGARANO

IL SEGRETARIO GENERALE

dott.ssa Maria Concetta DIPACE

CERTIFICATO di PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale dott.ssa Maria Concetta Dipace attesta che la presente delibera e' stata inserita nella sezione Albo Pretorio informatico del sito istituzionale 'www.comune.bisceglie.bt.it' il giorno 31-10-2023 e vi e' rimasta/rimarra' per 15 giorni consecutivi.

La presente Deliberazione viene comunicata ai Capigruppo consiliari contemporaneamente alla pubblicazione all'Albo Pretorio informatico.

Bisceglie, 31-10-2023

Il Segretario Generale
dott.ssa Maria Concetta Dipace

Nr. Registro pubblic. Albo Pretorio: 2508

CERTIFICATO di ESECUTIVITA'

La presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile e diverrà esecutiva decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione all'Albo.

Bisceglie, 31-10-2023

Il Segretario Generale
dott.ssa Maria Concetta Dipace
