



CITTÀ DI MESAGNE
(PROVINCIA DI BRINDISI)
COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 E DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DM 17/03/2020 ATTUATIVO ART. 33 DL 34/2019.

Responsabile del servizio: **Dott.ssa Serena SAPONARO**

L'anno 2024 il giorno 14 del mese di novembre alle ore 08:45, nella sede Comunale, in seguito a convocazione disposta dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

N.	Cognome e Nome	FUNZIONE	Presenti	Assenti
1	MATARRELLI ANTONIO	Sindaco	Sì	
2	ROGOLI FRANCESCO MICHELE	Assessore	Sì	
3	SCALERA ANNA MARIA	Assessore	Sì	
4	SICILIA SANTE VINCENZO	Assessore	Sì	
5	TOLLIS ROBERTA	Assessore		Sì
6	TURE OMAR SALVATORE	Assessore	Sì	

Partecipa, il Segretario Generale Dott. Domenico RUGGIERO.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto regolarmente iscritto all'Ordine del Giorno, premettendo che: sulla presente proposta di deliberazione, il Responsabile del Servizio, per quanto concerne la regolarità tecnica, ha espresso parere: Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott.ssa Serena SAPONARO

Il Responsabile dei Servizi Finanziari ha espresso :
per quanto concerne la regolarità contabile : **parere Favorevole**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott. Francesco SIODAMBRO

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE le seguenti disposizioni legislative in materia di programmazione del fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- l'art. 91 comma 1 del TUEL dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs 75/2017 dispone che: 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.;
- 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;
- in sede di definizione del piano 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; resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente; *le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*

RITENUTO di provvedere alla programmazione delle risorse umane per il triennio 2025/2027 in applicazione delle Linee di indirizzo sopra richiamate;

CONSIDERATO che la programmazione del fabbisogno del personale è comunque condizionata alla preventiva verifica del rispetto delle disposizioni normative vigenti che prescrivono adempimenti, vincoli e limiti a carico degli enti locali, la cui inosservanza è sanzionata con il divieto di assunzione;

DATO ATTO pertanto che, sulla base della disciplina legislativa in vigore, per procedere ad assunzioni il Comune deve rispettare le seguenti condizioni: (vincoli sull'anno)

- 1) aver effettuato la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 2) aver approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165) per il triennio 2024/2026 con Delibera di Giunta numero 94 del 23/10/2023;

DATO ATTO che, in relazione ai suddetti vincoli:

- la ricognizione dei posti vacanti nell'ultima dotazione organica adottata e vigente fino alla data del presente atto, certifica la mancanza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria anche avuto riguardo alle indicazioni in merito

contenute nella Circ. FP 4/2014, come peraltro risultante dalle note trasmesse dei responsabili di Area in riscontro alla nota prot. n.34861 del 09.10.2024.

- il vigente Piano triennale 2024/2026 delle azioni positive del Comune è stato approvato con DGC n. 22 del 19.01.2024 ovvero con il PIANO INTEGRATO ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE.

ACCERTATO, pertanto, che non sussistono allo stato condizioni preliminarmente ostative rispetto alla facoltà di procedere ad assunzioni di personale;

RICHIAMATA quindi la normativa vigente in materia di limiti alla capacità assunzionale degli enti locali (vincoli sul quantum) ed esattamente:

- ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ED ALTRE FORME FLESSIBILI DI ASSUNZIONE:
 - Limite del 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile per enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e segg (art 9 comma 28 del D.L. 78/2010 modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 – Dipartimento della Funzione Pubblica - parere n. 21202 del 28/05/2012 -, che ha chiarito che il limite di spesa di cui al citato art. 9 comma 28 deve intendersi come tetto di spesa in cui far rientrare cumulativamente tutte le tipologie di contratto di lavoro atipico richiamate dalla norma;
- ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

PREMESSO che:

- l' art 33 comma 2 del 34/2019 conv. nella legge n. 58/2019 e modificato dal comma 853 della L. 160/2019 (legge stabilità 2020) ha introdotto una nuova disciplina delle modalità di calcolo della capacità assunzionale degli EELL espressa quale percentuale, diversificata per fascia demografica, della media delle entrate dei primi tre titoli di Bilancio (valore soglia);
- la norma citata ha rinviato la decorrenza delle nuove regole alla data individuata nel Decreto attuativo ivi previsto;
- in data 17/03/2020 è stato emanato il predetto Decreto, che ha stabilito che le nuove regole abbiano decorrenza dal 20/04/2020;

CONSIDERATO che l'Ente ha effettuato la verifica delle proprie capacità assunzionali in applicazione dei criteri e parametri indicati nel Decreto 17/03/2020 con gli esiti riportati nell'Allegato C dai quali emerge che la spesa di personale come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) è inferiore al valore soglia previsto per la fascia demografica di appartenenza (23,13 %) con uno scarto % rispetto alla soglia medesima del 3,87% corrispondente ad un importo di € 175.239,79;

DATO ATTO che ai fini dell'utilizzo delle capacità assunzionali le assunzioni sono state calcolate per l'intera annualità mentre ai fini del calcolo della spesa del personale sono stati previsti gli oneri effettivamente da sostenere in ragione delle date di assunzione previste.

ESAMINATE le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della AA.PP. approvate con DM 08/05/2018 che definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti territoriali adotteranno nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle forti normative e nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, come sopra delineati;

RILEVATO in particolare che la suddetta metodologia da applicare per la determinazione del fabbisogno di personale prevede:

- il PTFP diventa il fulcro degli assetti organizzativi, in sostituzione della dotazione organica, strumento superato dal D. Lgs 75/2017 che ne ha introdotto una nuova visione in termini meramente finanziari; la nuova dotazione organica del Comune indica quindi la spesa potenziale massima sostenibile nel rispetto dei tetti di spesa di personale imposti per legge;
- nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima il Comune nell'ambito del PTFP può procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, individuando di volta in volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni; la dotazione organica deve garantire la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- il PTFP deve indicare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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, ed esattamente:
- spesa personale in servizio a tempo indeterminato indicando in tale voce anche la spesa per il personale in servizio c/o l'ente a seguito di comando o altro analogo istituto;
- per il personale in part time a seguito di trasformazione da t.p. deve essere indicata sia la spesa effettiva in base alla % di prestazione lavorativa, sia la spesa espandibile in relazione all'eventualità di ritorno a tempo pieno,
- possibili costi da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni per valutare i costi in caso di rientro;
- rappresentazione della spesa per le varie tipologie di contratti di lavoro flessibile (non incidenti direttamente sul PTFP ma sulla spesa di personale);
- risparmi da cessazione rapporti di lavoro nell'anno precedente;
- facoltà assunzionali previste a legislazione vigente tenuto conto dei limiti alla spesa di personale
- spesa per procedure di mobilità in ingresso comprese mobilità temporanee (comando o analoghi istituti);
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- nel PTFP la dotazione organica in termini finanziari va espressa partendo dall'ultima dotazione organica adottata, ricostruendone il corrispondente valore di spesa potenziale e riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;
- anche la declinazione del personale in qualifiche, categorie o aree, distinte per posizioni economiche è contenuta nel PTFP;

EVIDENZIATO che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, superate sul piano dell'evoluzione normativa e del lavoro e

delle professioni;

RITENUTO pertanto di dover approvare, in attuazione dell'art. 6 e 6 ter del D.Lgs 165/2001 e tenuto conto delle Linee Guida di cui al DM 08/05/2018 il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 costituito da:

- 1) Dotazione Organica del personale in servizio alla data del 31/12/2024 e previsione al 31/12/2025 articolata in aree di inquadramento professionale (ALL.A);
- 2) Programma delle Assunzioni a tempo indeterminato anno 2025 con indicazione dei relativi profili professionali e Categoria di inquadramento ex CCNL, modalità di reclutamento, nonché delle risorse economiche e di capacità assunzionale utilizzate per l'attuazione (ALL.B);
- 3) Programma assunzioni lavoro flessibile/tempo determinato anno 2025; (ALL.C)
- 4) Programma delle Assunzioni a tempo indeterminato anno 2026 con indicazione dei relativi profili professionali e Categoria di inquadramento ex CCNL, modalità di reclutamento, nonché delle risorse economiche e di capacità assunzionale utilizzate per l'attuazione (ALL.D);
- 5) Programma delle Assunzioni a tempo indeterminato anno 2027 con indicazione dei relativi profili professionali e Categoria di inquadramento ex CCNL, modalità di reclutamento, nonché delle risorse economiche e di capacità assunzionale utilizzate per l'attuazione (ALL.E);
- 6) Calcolo delle capacità assunzionali (ALL.F)
- 7) Attestazione del rispetto dei limiti (ALL.G);
- 8) Attestazione limiti lavoro flessibile (ALL.H).

PRECISATO che:

- L'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale ai sensi dell'art. 6 del D.lgs 165/2001 e art. 4 e 5 CCNL 2016/18 del 21/05/2018;
- Il PTFP, ai fini dell'adempimento all'obbligo di pubblicazione previsto dall'art. 16 del D.lgs 33/2013, dovrà essere trasmesso alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "SICO" secondo le istruzioni della Circolare RGS n. 18/2018;

RICHIAMATO il comma 360 della L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) che prevede , a decorrere dall'anno 2019, che tutte P.A. di cui all'art. 1 comma 2 D.lgs 165/2001 , compresi gli EELL , procedano al reclutamento di personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300 (concorsi pubblici unici organizzati dal Dipartimento F.P.), disponendo , in via transitoria, che fino alla data di entrata in vigore del suddetto decreto, il reclutamento avvenga secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente ;

DATO ATTO CHE il presente atto è stato trasmesso al Collegio dei Revisori dei Conti ai fini del parere in merito al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio da parte del piano triennale dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 4 comma 2 del D.P.C.M.- Dipartimento Funzione pubblica del 17/03/2020;

PRESO ATTO che sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del TUEL, approvato con D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, come modificato dall'art. 3, comma 2, del D.L. 174/2012, sono stati acquisiti i pareri favorevoli, inseriti nella stessa deliberazione, rilasciati dal Responsabile dei Servizi dell'Area I e dall'Area VII, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi di legge,

D E L I B E R A

1. **DI RICHIAMARE** la premessa a costituire parte integrante del presente dispositivo;
2. **DI AVER EFFETTUATO** la ricognizione dei posti vacanti nell'ultima dotazione organica adottata e vigente fino alla data del presente atto, e di dare atto che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria anche avuto riguardo alle indicazioni in merito contenute nella Circ. FP 4/2014;
3. **DI AVER EFFETTUATO** la verifica della capacità assunzionale in applicazione dei criteri e parametri contenuti del DM 17/03/2020 attuativo dell'art. 33 comma 2 D.L. n. 34/2019, con gli esiti riportati nell'Allegato "F" dai quali emerge che la spesa di personale come rilevata dall'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) è inferiore al valore soglia previsto per la fascia demografica di appartenenza (27%) con uno scarto % rispetto alla soglia medesima del 3,87% corrispondente ad un importo di € 175.239,79;
4. **DI APPROVARE**, in attuazione dell'art. 6 e 6 ter del D.Lgs 165/2001 e tenuto conto delle Linee Guida di cui al DM 08/05/2018 il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027 (PTFP) costituito da:
 - Dotazione Organica del personale in servizio alla data del 31/12/2024 e previsione al 31/12/2025 articolata in aree di inquadramento professionale (ALL.A);
 - Programma delle Assunzioni a tempo indeterminato anno 2025 con indicazione dei relativi profili professionali e Categoria di inquadramento ex CCNL, modalità di reclutamento, nonché delle risorse economiche e di capacità assunzionale utilizzate per l'attuazione (ALL.B);
 - Programma assunzioni lavoro flessibile/tempo determinato anno 2025; (ALL.C)
 - Programma delle Assunzioni a tempo indeterminato anno 2026 con indicazione dei relativi profili professionali e Categoria di inquadramento ex CCNL, modalità di reclutamento, nonché delle risorse economiche e di capacità assunzionale utilizzate per l'attuazione (ALL.D);
 - Programma delle Assunzioni a tempo indeterminato anno 2027 con indicazione dei relativi profili professionali e Categoria di inquadramento ex CCNL, modalità di reclutamento, nonché delle risorse economiche e di capacità assunzionale utilizzate per l'attuazione (ALL.E);
 - Calcolo delle capacità assunzionali (ALL.F)
 - Attestazione del rispetto dei limiti (ALL.G);
 - Attestazione limiti lavoro flessibile (ALL.H);
5. **DI PREVEDERE** nell'anno 2025, come da ALL.B) le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027							
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2025							
Area di inquadramento	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO EFFETTIVO	COSTO ANNUO
FUNZIONARI EQ	2	Istruttori Direttivo Tecnico	Pieno	scorrimto graduatoria	nov-25 (2 mesi)	€ 12.248,72	€ 73.727,85
ISTRUTTORI	1	Istruttori di vigilanza	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	nov-25 (2 mesi)	€ 5.931,50	€ 35.703,07
OPERATORI ESPERTI	1	Operaio specializzato	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	nov-25 (2 mesi)	€ 5.013,43	€ 30.177,01
ISTRUTTORI	1	Istruttore Tecnico	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	dic-25 (1 mese)	€ 2.927,89	€ 33.941,84
FUNZIONARI EQ *	1	Istruttore Direttivo Tecnico	Pieno	Assunzione tramite Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027	gen-25 (12 mesi)	€ 36.863,92	€ 36.863,92
FUNZIONARI EQ (*1)	1	Istruttori Direttivo Amministrativo	50%	Convenzione ex art.23 CCNL 2019/2021	gen-25 (12 mesi)	€ 18.431,96	€ 18.431,96
TOTALE ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale							€ 173.549,77
Capacità assunzionale							€ 175.239,79
Differenza							€ 1.690,02
Note:							
Si procederà alle assunzioni innanzi elencate previo accertamento della capacità assunzionale disponibile in virtù dei dati economici in possesso nell'anno 2024							
Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, ad esclusione della categoria protetta (cfr. Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione n. 5 del 21 novembre 2013)							
* Assunzione eterofinanziata con fondi della Politica di Coesione europea. La stessa verrà realizzata solo in caso di finanziamento della stessa							
(*1) La spesa utilizzata per le Convenzione ex art.23 CCNL concorre a formare la spesa complessiva di personale non indice sulla capacità assunzionale dell'Ente							

6. **DI PREVEDERE** nell'anno 2025, come da ALL.C) le seguenti assunzioni a tempo determinato:

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027						
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/LAVORO FLESSIBILE - ANNO 2025 -						
Area di inquadramento nuovo ccnl	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORI DI VIGILANZA	50%	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	lug-25 4 mesi	€ 6.220,06
TOTALE						€ 6.220,06
Si procederà alle assunzioni innanzi elencate previo accertamento della capacità assunzionale disponibile in virtù dei dati economici in possesso nell'anno 2024						

7. **DI DARE ATTO CHE:**

- è comunque fatta salva la facoltà di modificare il PTPF approvato con il presente atto ed il relativo piano delle assunzioni qualora dovessero emergere anche in corso d'anno nuove o diverse esigenze al momento non prevedibili o conseguenti a sopravvenute richieste di collocamento a riposo;
- l'adozione di eventuali successivi provvedimenti modificativi del presente atto di programmazione resta comunque subordinata al rispetto della normativa vigente in

materia di capacità assunzionali e vincoli di spesa del personale;

- per sopperire ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale si potrà procedere nel triennio 2025/2027 ad assunzioni di personale a tempo determinato o con altre forme di lavoro flessibile compatibilmente con le disposizioni legislative e contrattuali vigenti in materia, e nei limiti della spesa a tale titolo consentita ex lege;

8. DI DARE ATTO:

- che le misure occupazionali approvate per l'anno 2025 sono conformi alle disposizioni normative sui limiti di spesa in materia di assunzioni e di personale nonché alla effettiva capacità di Bilancio del Comune;

- che parimenti l'attuazione delle misure occupazionali previste per gli anni 2026 e 2027 dovrà essere comunque subordinata alla verifica, per ciascuna annualità di riferimento, del rispetto dei limiti di legge riguardanti la spesa del personale della effettiva sostenibilità della stessa avuto riguardo agli equilibri generali di Bilancio dell'Ente;

9. DI DEMANDARE all'AREA I la trasmissione del PTFP approvato, ai fini dell'adempimento all'obbligo di pubblicazione previsto dall'art. 16 del D.lgs 33/2013, alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "SICO" secondo le istruzioni della Circolare RGS n. 18/2018;

10. DI DICHIARARE, con separata votazione unanime, il presente provvedimento immediatamente eseguibile.

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL SINDACO
F.to Dott. Antonio MATARRELLI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott. Domenico RUGGIERO

Copia conforme all'originale per uso amministrativo e d'ufficio.

Mesagne, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Domenico RUGGIERO

ATTESTATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

N. 4290 di registro di pubblicazione.

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questa Città per 15 giorni consecutivi.

Mesagne, li 14/11/2024

IL MESSO COMUNALE/ADETTO
F.to ANDREA ANDRISANO

ESECUTIVITÀ DELLA DELIBERAZIONE

☒ Dichiarazione di immediatamente eseguibilità (art. 134, comma 4, T.U.E.L. D.LGS. 267/2000).

☐ Decorrenza giorni 10 dall'inizio della pubblicazione.

Mesagne, li 14/11/2024

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to _____

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell'art. 20 del D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente sulla banca dati dell'Ente.

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2025-2027**

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO
2025**

AREA INQUADRAMENTO	Posti coperti alla data del 31/12/2024		Posti programmati nel piano- anno 2025		Posti al 31/12/2025 con cessazioni e nuove occupazioni
	F T	PT	FT	PT	
AREA FUNZIONARI / EQ	20	1	3		24
AREA ISTRUTTORI	54		2		56
AREA OPERATORI ESPERTI	37		1		38
					(di cui n.2 cessazioni)
AREA OPERATORI	8				8 (di cui n.1 cessazioni)
TOTALE	119	1	6		126 (di cui 3 cessazioni) TOTALE 123 (al netto delle cessazioni)

Nel 2025 cessano dal servizio n. 3 dipendenti.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027							
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2025							
Area di inquadramento	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO EFFETTIVO	COSTO ANNUO
FUNZIONARI EQ	2	Istruttori Direttivo Tecnico	Pieno	scorrimento graduatoria	nov-25 (2 mesi)	€ 12.248,72	€ 73.727,85
ISTRUTTORI	1	Istruttori di vigilanza	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	nov-25 (2 mesi)	€ 5.931,50	€ 35.703,07
OPERATORI ESPERTI	1	Operaio specializzato	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	nov-25 (2 mesi)	€ 5.013,43	€ 30.177,01
ISTRUTTORI	1	Istruttore Tecnico	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	dic-25 (1 mese)	€ 2.927,89	€ 33.941,84
FUNZIONARI EQ *	1	Istruttore Direttivo Tecnico	Pieno	Assunzione tramite Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027	gen-25 (12 mesi)	€ 36.863,92	€ 36.863,92
FUNZIONARI EQ (*1)	1	Istruttori Direttivo Amministrativo	50%	Convenzione ex art.23 CCNL 2019/2021	gen-25 (12 mesi)	€ 18.431,96	€ 18.431,96
TOTALE ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale							€ 173.549,77
Capacità assunzionale							€ 175.239,79
Differenza							€ 1.690,02

Note:

Si procederà alle assunzioni innanzi elencate previo accertamento della capacità assunzionale disponibile in virtù dei dati economici in possesso nell'anno 2024

Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, ad esclusione della categoria protetta (cfr. Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione n. 5 del 21 novembre 2013)

* Assunzione eterofinanziata con fondi della Politica di Coesione europea. La stessa verrà realizzata solo in caso di finanziamento della stessa

(*1) La spesa utilizzata per le Convenzione ex art.23 CCNL concorre a formare la spesa complessiva di personale non incide sulla capacità assunzionale dell'Ente

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027 ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/LAVORO FLESSIBILE - ANNO 2025 -						
Area di inquadramento nuovo ccnl	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORI DI VIGILANZA	50%	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	lug-25 4 mesi	€ 6.220,06
TOTALE						€ 6.220,06

Si procederà alle assunzioni innanzi elencate previo accertamento della capacità assunzionale disponibile in virtù dei dati economici in possesso nell'anno 2024

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2026

Area di inquadramento	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
ISTRUTTORI	1	Istruttore Amministrativo	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-26 (12 mesi)	€ 33.941,84
ISTRUTTORI	1	Istruttore Tecnico geometra	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-26 (12 mesi)	€ 33.941,84
FUNZIONARI	1	Istruttore Direttivo Informatico	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-26 (12 mesi)	€ 36.863,92
TOTALE						€ 104.747,61

Note:

Si procederà alle assunzioni innanzi elencate previo accertamento della capacità assunzionale disponibile in virtù dei dati economici in possesso nell'anno 2024

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2027

Area di inquadramento	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORI DI VIGILANZA	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-27 (12 mesi)	€ 33.941,84
OPERATORE ESPERTO	1	AUTISTA	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-27 (12 mesi)	€ 30.177,01
TOTALE						€ 64.118,85

Note:

*Si procederà alle assunzioni innanzi elencate previo accertamento della capacità assunzionale disponibile in virtù dei dati economici in possesso nell'anno 2024.
Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, ad esclusione della categoria protetta (cfr. Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione n. 5 del 21 novembre 2013)*

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

Allegato F)

1) Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6; tabelle 1 e 3

COMUNE DI	MESAGNE
POPOLAZIONE	26088
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 (Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2023		4.925.979,00 €	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	33.230.054,34 €	26.975.534,60 €	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2022	23.601.782,85 €		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2023	24.094.766,61 €		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2023		5.681.087,25 €	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		23,13%	

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2023	4.925.979,00	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	5.749.500,78	
PROIEZIONE SPESA PERSONALE ANNO 2025 (ART.2 DM 2020)	5.574.261,00	
INCREMENTO MASSIMO	823.521,78	
DIFFERENZA TRA PREVISIONE E SPESA MASSIMA - CAPACITA' ASSUNZIONALE	175.239,79	

Caso B: Comune con % compresa tra i due valori soglia

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	-	Art. 6, comma 3
ENTRATE CORRENTI 17/19 AL NETTO FCDE ANNO 2020	-	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (VALORE LIMITE)		

Controllo limite (*):

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	-	DEVE ESSERE PARI O INFERIORE AL "VALORE LIMITE"
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	-	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		

(*) Il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno di riferimento non può superare il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto approvato

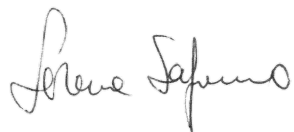
Caso C: Comune con % al di sopra del valore soglia più alto

Controllo limite (*):

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020		Art. 6, commi 1 e 2
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)		
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ANNO 2020		
RAPPORTO SPESA PERSONALE 2019 /ENTRATE CORRENTI 2017-2018-2019 AL NETTO FCDE		
VALORE SOGLIA PIU' ALTO		

(*) il rapporto spesa personale/entrate correnti deve essere gradualmente ridotto fino al conseguimento del valore soglia più alto entro il 2025

**IL RESPONSABILE DELL'AREA I
AVV.SERENA SAPONARO**



**IL RESPONSABILE DELL'AREA VII
DOTT.FRANCESCO SIODAMBRO**





Il sottoscritto dott. Francesco Siodambro in qualità di Responsabile dell'AREA FINANZIARIA del Comune di Mesagne,

ATTESTA

- che nell'anno 2023 è stato conseguito saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali 2018 ai sensi della L. n. 232/2016 (Legge di stabilità 2017) art. 1 comma 475 lett. e);
- che nell'anno 2023 la spesa del personale del comune di Mesagne ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, calcolata al netto degli oneri con i criteri individuati dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.9/2006, rispetta il principio di riduzione della spesa di personale media sostenuta dall'ente nel triennio 2011-2013 come da prospetto contabile predisposto;
- il bilancio di previsione 2024-2026 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 8 del 12.01.2024 ed il consuntivo 2023 con deliberazione di C.C. n.18 del 17.04.2024 (art. 9 c. 1 – quinquies D.L. 113/2016);
- che non sussiste la condizione di cui all'art. 9 comma 3-bis D.L. n. 185/2008 (mancata certificazione di un credito nei confronti della p.a.);
- l'ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 267/2000;

ATTESTA ALTRESÌ

ai fini di verificare le capacità assunzionali relative all'anno 2025:

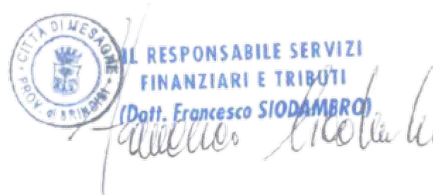
- con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato il Comune di Mesagne rispetta i parametri di cui agli artt. 4 e 5 del DM del 17.04.2020 in quanto registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 dello schema di decreto appena richiamato.
- con riferimento alle assunzioni flessibili il rispetto dei vincoli di cui all'art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010 tenuto conto della certificazione delle spese relative all'anno 2009 allegata al presente atto

Tutto ciò premesso rilascia

PARERE CONTABILE FAVOREVOLE

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G.C. N. 274 del 22.10.2024 AVENTE AD OGGETTO "DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2027 E DOTAZIONE ORGANICA AI SENSI DM 17/03/2020 ATTUATIVO ART. 33 DL 34/2019."

Mesagne, 22 Ottobre 2024


IL RESPONSABILE SERVIZI
FINANZIARI E TRIBUTI
(Dott. Francesco SIODAMBRO)



Città di Mesagne

Area VII - Servizi Finanziari e Tributi

ATTESTAZIONE LIMITE MASSIMO LAVORO FLESSIBILE

(Art. 9, comma 28, della L. 122/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102, della L. 183/2011)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Visto l'art. 9, comma 28, della L. 122/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102, della L. 183/2011;

Visto il Rendiconto relativo all'esercizio 2009

CERTIFICA

Che la spesa sostenuta dall'Ente per lavoro flessibile risulta essere € 1.152.756,56.

Mesagne, 22-10-2024


IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott. Francesco SODAMARO
[Handwritten signature]



**COMUNE DI MESAGNE
PROVINCIA DI BRINDISI**

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI
DI PERSONALE 2025-2027**

ALL.E DEL PIAO 2025-2027

1 PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

L'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, dispone:

«2. 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».

Il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni.

Il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turnover, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

"557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare

nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali."

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *"procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo"* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti *"assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*. Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali.

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" che attua le disposizioni già previste nel D.L.

1.2.2 La spesa di personale: le componenti

1.2.2.1 Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;

- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091 della Legge n. 145 del 30/12/2018);
- diritti di rogito;

- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

A ciò deve aggiungersi, che l'art.7 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri- Dipartimento Della Funzione Pubblica prevede espressamente che: *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."*

1.2.2.1 Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Per spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

1.2.1 Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore da 10.000 a 59.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020

Gli articoli 3,4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Mesagne rientra nella fascia e) dell'art.3 comma 1 dl DM "comuni da 10.000a 59.999 abitanti". Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

Entrate rendiconto 2021	33.230.054,34 €
Entrate rendiconto 2022	23.601.782,85 €
Entrate rendiconto 2023	24.094.766,61 €
Somma	80.926603,80 €
FCDE assestato anno 2023	5.681.087,25 €
Media entrate al netto del FCDE - fattore a)	2 6.975.534,60 €
Spese di personale rendiconto 2023 (macro 01) al netto dell'IRAP	4.925.979,00 €
altre spese di personale	€ 0,00
TOTALE - fattore b)	4.925.979,00 €
Calcolo valore soglia (%) b/a	23,13%
Valore soglia di riferimento comuni virtuosi (Tab.1 DM 17.3.2020) - %	27,00

Da tale prospetto si evidenzia che il rapporto spesa di personale del rendiconto 2023 e entrate correnti per gli anni 2021, 2022 e 2023 è pari al 23,13 % e, pertanto, al di sotto del valore soglia.

Mentre la spesa potenziale massima dell'Ente, imposta dal vincolo esterno di cui ai commi 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater dell'art.1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007) è pari a € 5.249.055,67 (spesa media triennio 2011/2012/2013 allegato in coda al presente atto).

1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."*¹

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p.7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

1.3.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Il richiamato comma 28 stabilisce:

"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 alle regioni e 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.

Dato atto che alla luce del richiamato articolo, essendo il Comune di Mesagne virtuoso, poichè in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, il limite per il lavoro flessibile è quantificato in euro 1.152.756,56.

2. LA DOTAZIONE ORGANICA

La dotazione organica del Comune di Mesagne presenterà, alla data del 31.12.2023, un contingente complessivo di n. 118 dipendenti, oltre al Segretario Generale.

Alla medesima data la copertura di tali posizioni è la seguente:

AREA INQUADRAMENTO	Posti coperti alla data 31/12/2024		Posti programmati nel piano- anno 2025		Posti al 31/12/2025 con cessazioni e nuove occupazioni
	F T	PT	FT	PT	

AREA FUNZIONARI / EQ	21	1	3		25
AREA ISTRUTTORI	53	2	2		57
AREA OPERATORI ESPERTI	38		1		39
					(di cui n.2 cessazioni)
AREA OPERATORI	8				8
					(di cui n.1 cessazioni)
TOTALE	120	3	6		129
					(di cui 3 cessazioni)
					TOTALE 126
					(al netto delle cessazioni)

* Nel 2025 cessano dal servizio n. 3 dipendenti.

* Nel prospetto sono indicati sono i dipendenti di ruolo e non quelli a tempo determinato e convenzioni

3. A PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025-2027

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili di Servizio che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, comma 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

Nella previsione delle assunzioni che di seguito sono state riportate non tutte le figure richieste sono state previste, previo indirizzo dell'organo politico deputato, tenuto conto delle disponibilità finanziarie dell'Ente.

3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025-2027

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2025-2027.

3.1.1 - ANNO 2025 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027							
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2025							
Area di inquadramento	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO EFFETTIVO	COSTO ANNUO
FUNZIONARI EQ	2	Istruttori Direttivo Tecnico	Pieno	scorrimento graduatoria	nov-25 (2 mesi)	€ 12.248,72	€ 73.727,85
ISTRUTTORI	1	Istruttori di vigilanza	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	nov-25 (2 mesi)	€ 5.931,50	€ 35.703,07
OPERATORI ESPERTI	1	Operaio specializzato	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	nov-25 (2 mesi)	€ 5.013,43	€ 30.177,01
ISTRUTTORI	1	Istruttore Tecnico	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	dic-25 (1 mese)	€ 2.927,89	€ 33.941,84
FUNZIONARI EQ *	1	Istruttore Direttivo Tecnico	Pieno	Assunzione tramite Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027	gen-25 (12 mesi)	€ 36.863,92	€ 36.863,92
FUNZIONARI EQ (*1)	1	Istruttori Direttivo Amministrativo	50%	Convenzione ex art.23 CCNL 2019/2021	gen-25 (12 mesi)	€ 18.431,96	€ 18.431,96
TOTALE ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale							€ 173.549,77
Capacità assunzionale							€ 175.239,79
Differenza							€ 1.690,02

Note:

Si procederà alle assunzioni innanzi elencate previo accertamento della capacità assunzionale disponibile in virtù dei dati economici in possesso nell'anno 2024
Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, ad esclusione della categoria protetta (cfr. Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione e la semplificazione n. 5 del 21 novembre 2013)

* Assunzione eterofinanziata con fondi della Politica di Coesione europea. La stessa verrà realizzata solo in caso di finanziamento della stessa

(*1) La spesa utilizzata per le Convenzione ex art.23 CCNL concorre a formare la spesa complessiva di personale non incide sulla capacità assunzionale dell'Ente

3.1.2 – ANNO 2026 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027						
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2026						
Area di inquadramento	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
ISTRUTTORI	1	Istruttore Amministrativo	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-26 (12 mesi)	€ 33.941,84
ISTRUTTORI	1	Istruttore Tecnico geometra	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-26 (12 mesi)	€ 33.941,84
FUNZIONARI	1	Istruttore Direttivo Informatico	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-26 (12 mesi)	€ 36.863,92
TOTALE						€ 104.747,61
Note:						
Si procederà alle assunzioni innanzi elencate previo accertamento della capacità assunzionale disponibile in virtù dei dati economici in possesso nell'anno 2024						

3.1.3 - ANNO 2027 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027						
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2027						
Area di inquadramento	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORI DI VIGILANZA	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-27 (12 mesi)	€ 33.941,84
OPERATORE ESPERTO	1	AUTISTA	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	gen-27 (12 mesi)	€ 30.177,01
TOTALE						€ 64.118,85
Note:						
Si procederà alle assunzioni innanzi elencate previo accertamento della capacità assunzionale disponibile in virtù dei dati economici in possesso nell'anno 2024.						
Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001, ad esclusione della categoria protetta (cfr. Circolare Ministero per la Pubblica Amministrazione n. 5 del 21 novembre 2013)						

3.2 Le assunzioni a tempo determinato anno 2025

PIANO OCCUPAZIONALE 2025 - 2027						
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO/LAVORO FLESSIBILE - ANNO 2025 -						
Area di inquadramento nuovo ccnl	N.	PROFILO PROFESSIONALE	PT/FT	MODALITA' ASSUNZIONE	PREVISIONE TEMPO DI ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
ISTRUTTORI	1	ISTRUTTORI DI VIGILANZA	50%	Mobilità/Graduatoria/Concorso/interpello ASMEL	lug-25 4 mesi	€ 6.220,06
TOTALE						€ 6.220,06

3.2.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n.113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Alla luce del richiamato articolo, essendo il Comune di Mesagne virtuoso, poiché in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, il limite per il lavoro flessibile è quantificato in euro 1.152.756,56.

3.3 La proiezione delle spese di personale per il 2025.

A) VERIFICA LIMITE DI SPESA AI SENSI DELL'ART.4 DM 17.03.2020:

Limite spesa di personale 2025 valore soglia 27%	5.749.500,78 €
Previsione di spesa di personale anno 2025 ai sensi dell'art.2 DM 17.03.2020	5.574.261,00 €
Differenza	175.239,78 €

In virtù della tabella innanzi riportata, la previsione di spesa del personale per l'anno 2025 (calcolata secondo quanto previsto dall'art.2 del richiamato decreto ovvero al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) risulta inferiore alla spesa massima consentita di cui il valore soglia del 27% (ovvero alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato incrementata, 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 27%).

VERIFICA LIMITE DI SPESA CUI AI COMMI 557, 557 BIS, 557 TER E 557 QUATER DELL'ART.1 DELLA LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296 (FINANZIARIA PER IL 2007) :

Limite spesa di personale media triennio 2011-2013	5.249.055,67 €
Previsione di spesa di personale anno 2024 al netto delle componenti da escludere ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 296/2006	4.001.744,40 €
Differenza	1.247.311,27 €

Secondo la tabella innanzi riportata la spesa di personale prevista per l'anno 2024 al netto delle componenti da escludere ai sensi dell'art.1 commi 557 della L.296/2006 risulta inferiore alla media di spesa del personale per il triennio 2011-2013 calcolato sempre al netto delle componenti da escludere.

IL RESPONSABILE DELL'AREA I
Avv.Serena Saponaro