

ORIGINALE



Comune di Monteodorisio

Provincia di Chieti

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

SEDUTA DEL 15-06-2022 N. 48

OGGETTO: Aggiornamento n.1 del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022-2024 di cui alla Deliberazione G.C. n.91 del 30.11.2021.

L'anno duemilaventidue il giorno quindici del mese di giugno alle ore 12:00, , in seguito a convocazione disposta nei modi e forme di legge, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano :

		Presente/Assente
1. DI FABIO CATIA	SINDACO	Presente
2. MUCCI ALESSANDRO	ASSESSORE	Presente
3. DEL GIANGO MARIACHIARA	ASSESSORE	Presente

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 0.

Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza il Segretario del Comune Dott.ssa Panella Rosanna incaricato della redazione del presente verbale.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. DI FABIO CATIA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 14 in data 27.04.2022, esecutiva, è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione Semplificato 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 17 in data 27.04.2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 38 in data 19.05.2022, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2022-2024;

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

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

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei

propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

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

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

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

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

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

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

Rilevato che:

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

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi*

di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali 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;

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

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

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

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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

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

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno

una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Vista la determinazione dirigenziale n. 76 in data 08.06.2022 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

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

Rilevato quindi che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € 819.923,37 (v. punto O) in All. 1);

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

Visto l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita:

"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95,

convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: *"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

Visto l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

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

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

costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

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

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

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

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

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

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 91 in data 30.11.2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024”*;

Ravvisata la necessità di approvare ed apportare delle modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 e del relativo piano occupazionale per mutate esigenze dell'Amministrazione e per una migliore gestione degli uffici e dei servizi, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 (rif. Delibera Giunta Comunale n.90 del 30.11.2021) con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 76 in data 08.06.2022, con la quale è stato quantificato in € 819.923,37 il limite di spesa di personale per l'anno 2022;

Vista inoltre la determinazione del responsabile del servizio finanziario/personale n. 77 in data 08.06.2022, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 quantificato in € 46.252,00;

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

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall’applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio rendiconto 2018 (+)	€ 640.565,13
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili e dal D.M. 17.03.2020 (+)	€ 179.358,24
Spesa potenziale massima (A) (=)	€ 819.923,37

Considerato che per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 l’ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

SPESA DEL PERSONALE		ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	+	291.587,28	285.587,28	285.587,28
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	+	205.560,00	205.560,00	205.560,00
Eventuali emolumenti a carico dell’Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	+			
Spese sostenute dall’Ente per il personale in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+	19.000,00	19.000,00	19.000,00
Spese sostenute per il personale previsto dall’art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	+			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell’art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000	+	7.100,00	13.100,00	13.100,00
Spese per il personale con contratti 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	+	76.310,00	76.310,00	76.310,00
IRAP	+	27.225,00	27.225,00	27.225,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	+			
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	+			

Altre spese (formazione, missione, viaggi personale EAS, diritti segreteria)				
	+	6.650,00	6.650,00	6.650,00
SPESA DEL PERSONALE (B)		633.432,28	633.432,28	633.432,28
SPESA LIMITE 2022 ai sensi DM 17.03.2020		819.923,37	819.923,37	819.923,37
%		77,25	77,25	77,25
RISPETTO LIMITE DELLA SPESA DEL PERSONALE 2021 DM 17.03.2020		SI	SI	SI
DISPONIBILITA' RISPETTO AL LIMITE		186.491,09	186.491,09	186.491,09

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A), limite ai sensi del D.M. 17.03.2020;

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

Visto il parere favorevole n. 11 rilasciato in data 13.06.2022 prot. 3582, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente

n. 5 posti da ricoprire mediante:

- n.1 Cat. D – Istruttore direttivo tecnico part-time 12 ore settimanli, a tempo determinato, mediante incarico ex art.110 co. 1 del TUEL,
- n. 1 Cat. C. – Istruttore tecnico/amministrativo, a tempo determinato part time al 50%, mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante mobilità volontaria per l'utilizzo di personale di altro Ente o in subordine mediante concorso pubblico per titoli e/o esami per progetti PNNR eventualmente finanziati ed a totale carico degli stessi;

- n. 2 posti di personale stagionale di Polizia Municipale di cat. C vacante per tre mesi a tempo parziale e comunque fino a concorrenza della somma stanziata in bilancio, in relazione alle eventuali esigenze organizzative che si manifesteranno nel corso dell'anno 2022 da ricoprire mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante convenzione per l'utilizzo di personale di altro Ente ex art.1 c.557 L.311/2004 o in subordine mediante concorso pubblico per titoli e/o esami,
- n. 1 Cat. C. - Operatore di Polizia Municipale, a tempo indeterminato full-time, mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti o in subordine mediante concorso pubblico per titoli ed esami, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs.n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 93 in data 06.11.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota n. 3535 in data 09.06.2022;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile sul presente atto ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. N. 267/2000;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

- 1) di modificare ed approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, **il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** e la dotazione organica dell'Ente quali parti integranti e sostanziale (Allegato A);
- 2) di modificare ed approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 3) di modificare ed approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, 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;
 - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- 4) di dare atto che:
 - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
- 5) di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 6) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
- 7) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

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

DELIBERA

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

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarita' tecnica**
Data: 09-06-2022 Il Responsabile del servizio

F.to Galante Gianluca

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità contabile**
Data: 09-06-2022 Il Responsabile del servizio

F.to Galante Gianluca

Del che si è redatto il presente verbale.

IL PRESIDENTE
DI FABIO CATIA

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Panella Rosanna

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

- E' stata pubblicata nel sito web istituzionale ed all'Albo Pretorio del Comune il _____ e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, TUEL, approvato con D.Lgs. 15 agosto 2000, n. 267);
- E' stata comunicata ai capigruppo consiliari con nota n. _____ del _____ (art. 125, comma 1 T.U degli EE.LL.);
- E' stata comunicata alla Prefettura di Chieti con nota n. _____ del _____;

Dalla residenza comunale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Panella Rosanna

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione:

- È divenuta esecutiva il 15-06-2022 poiché dichiarata immediatamente eseguibile;

Dalla residenza comunale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott.ssa Panella Rosanna

Comune di Montediorisio (Prov. Chieti)
SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
AGGIORNAMENTO N.1
2022-2024**

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) Quantificazione risorse decentrate
- g) I costi del fabbisogno di personale
- h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) 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 nell'ultimo decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over, pertanto 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. Tale tendenza sembrerebbe sia stata invertita alla luce delle nuove disposizioni legislative, anche se occorrerà tenere sempre sotto controllo la propria capacità finanziaria di sostenimento di nuove assunzioni.

b) L'organizzazione dell'ente

Con deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 16.05.2018 sono stati stabiliti i nuovi criteri generali per la riorganizzazione degli uffici e dei servizi, propedeutici all'elaborazione ed approvazione del nuovo Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la "governance", l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

Il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 59 del 01/08/2018.

La struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Unità organizzative dotate di diverso grado di autonomia e complessità gestionale, definite Aree e servizi.

Le Aree rappresentano le Unità Organizzative di massima dimensione in cui confluiscono i processi di servizio e di supporto erogati dall'Ente sulla base di criteri di interrelazione strategica, funzionale ed organizzativa, e sono articolate al loro interno in Servizi. I Servizi, quali declinazioni gerarchiche dell'Area, sono istituiti sulla base di criteri di "specializzazione funzionale" e/o di "omogeneità dei procedimenti gestiti" con la finalità di rendere più snello il flusso decisionale e di lavoro, e conseguire migliori livelli di efficacia ed efficienza dei processi gestiti.

Tale struttura non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione; pertanto deve assicurare la massima collaborazione ed il continuo interscambio di informazione e esperienze tra le varie posizioni dell'Ente, il coordinamento e l'utilizzo delle risorse e l'adeguamento al mutamento dei bisogni e dei programmi elaborati dall'Organo di Governo.

La spesa del personale, negli anni 2015-2016, è stata caratterizzata da una forte contrazione, con effetti negativi sull'organico stabile in seguito alle cessazioni del personale ed alle limitazioni delle assunzioni previste dalla vigente normativa.

Nell'anno 2017 si è assistito ad un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, con un incremento del turn-over e con l'introduzione di disposizioni normative mirate a favorire la stabilizzazione del personale precario; pertanto, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico si è registrato un incremento della dotazione e precisamente è stata assunata una unità di cat. C a tempo indeterminato – con il profilo professionale di "agente di polizia municipale".

Nell'anno 2018 si è registrata la cessazione, per raggiunti limiti di età, di una unità di cat. B3, nel 2019 si è registrata la cessazione per decesso di un'altra unità di cat. D, responsabile di posizione

organizzativa dell'area servizi demografici e sociali e nel 2020 si è registrata la cessazione, per raggiunti limiti di età, di una unità di cat. B1.

Per far fronte alla suddetta riduzione di organico è stato attuato un processo di riorganizzazione interna e si è provveduto ad adottare, con delibera di giunta n. 29 del 10/04/2019, un nuovo modello organizzativo che prevede l'unificazione delle aree Amministrativa e Demografica-Socio Assistenziale, con l'eliminazione di una posizione apicale di cat. D e l'istituzione di un nuovo posto di cat. C, con profilo professionale di "istruttore amministrativo", responsabile dei servizi di Anagrafe-Stato Civile ed Elettorale che è stato coperto mediante mobilità interna all'ente. E' stata inoltre assunta a tempo indeterminato una unità di cat. C, con profilo professionale di "agente di Polizia Municipale" mediante l'utilizzazione di graduatorie di altri enti, trasferitisi per mobilità volontaria in altro comune da 15.12.2020.

Nel 2020, a far data dal 01.11.2020, si è avuta la cessazione di n.1 unità cat.D per mobilità volontaria presso altro Ente.

Nel 2021, a far data dal 01.05.2021, si è avuta la cessazione volontaria di 1 unità cat.A a tempo pieno con qualifica di operaio-giardiniere-cantoniere

E' stata approvata la metodologia di graduazione delle posizioni organizzative, con delibera di giunta n. 30 del 10/04/2019 ed è stata effettuata la pesatura delle posizioni da parte dell'OIV per la determinazione della retribuzione di posizione (V. delibera di giunta n. 41 del 08/05/2019). In seguito sono stati affidati i nuovi incarichi di posizione organizzativa con decreto sindacale.

Inoltre con delibera di Giunta Comunale n. 40 del 03.06.2020 è stato approvato il nuovo sistema di misurazione e valutazione della performance (SMVP).

La dotazione organica al 01/01/2022 risulta, pertanto, costituita da n. 13 unità di cui 7 a tempo pieno indeterminato, 4 a tempo part time al 50% indeterminato e n.2 a tempo parziale in convenzione.

In particolare delle 13 unità n. 11 sono coperte e n.2 scoperte.

E' stata attiva, inoltre, dal 9 settembre 2019 la convenzione per l'utilizzo part-time ed a tempo determinato, di personale di cat. D del Comune di Scerni, ex art.1 c.557 L.311/2004 per l'esercizio delle funzioni di responsabile di posizione organizzativa dell'Area tecnica-manutentiva-lavori pubblici e urbanistica. Detta convenzione si è resa necessaria per vacanza del posto di cat. D "istruttore direttivo tecnico" a tempo indeterminato e part time 18 ore. Dal 16.05.2022 tale posto risulta nuovamente vacante per lo scioglimento della convenzione di cui sopra a seguito di dimissioni volontarie del dipendente a seguito di trasferimento in altra amministrazione. La dotazione organica aggiornata, in virtù del presente piano, del Comune di Monteodorisio presenta, con decorrenza 16.05.2022, la seguente situazione (dettagliatamente illustrata nell'Allegato B):

Cat.		Posti previsti	Coperti	Vacanti
D	F.T.	02	02	00
D	P.T.	01	00	01
C	F.T.	04	02	02
C	P.T. a tempo determinato/convenzione	02	01	01
B3	P.T.	01	01	00
B	F.T.	01	01	00
B	P.T.	02	02	00
A	F.T.	01	01	00

		<i>Totale Generale</i>	14	10	04
--	--	-------------------------------	-----------	-----------	-----------

Nel corso dell'anno 2021 si è avuto n. 1 (una) cessazione come appresso indicato:
n. 1 posto cat. A1, di operaio qualificato-cantoniere-giardiniere per adesione a pensionamento anticipato "quota 100".

Il rapporto dipendenti/popolazione rispetta, pertanto, i limiti di cui al D.M. interno del 18/11/2020 che prevede come limite per la classe demografica di competenza il rapporto 1/151 così determinato:

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2021	11
PERSONALE FUORI RUOLO	2
POPOLAZIONE AL 31/12/2021	2.378
RAPPORTO DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO	
POPOLAZIONE	1/216

Per quanto sopra descritto, si dà atto che a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il Comune di Monteodorisio non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente.

Le aree di posizione organizzativa sono tre alle quali sono preposti n. 3 dipendenti di cat. D, dei quali due sono assunti a tempo indeterminato ed uno attualmente vacante.

Aree	Resp. P.O.
Area Tecnico-Manutentiva – Lavori pubblici ed Urbanistica	Istruttore direttivo tecnico a tempo part time al 50% indeterminato
Area Economica – Finanziaria - Personale	Istruttore direttivo contabile a tempo pieno e indeterminato
Area Amministrativa-Demografica- Socio assistenziale	Istruttore direttivo amministrativo a tempo pieno e indeterminato

Le capacità assunzionali per personale a tempo indeterminato sono le seguenti:

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2022		
	Popolazione al 31 dicembre	ANNO 2021	2.378	C
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2021	563.187,74 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		640.565,13 €	(a1)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019 2020 2021	7.175.698,56 € 7.028.941,90 € 7.772.274,48 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		7.325.638,31 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	66.925,60 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		7.258.712,71 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 7,76%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 27,60%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 31,60%
	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi (SE (c) < o = (d))		1.440.216,97 €	(f)
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 - Enti virtuosi		2.003.404,71 €	(f1)
	Tetto massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti non virtuosi (SE (c) > (d))			(g)
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024 - Enti virtuosi	2022		(h) 28,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - Enti virtuosi (a1) * (h)		179.358,24 €	(i)
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali") - Enti virtuosi		0,00 €	(l)
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS) - Enti virtuosi		179.358,24 €	(m)
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - Enti virtuosi (a1) + (m)		819.923,37 €	(m1)
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - Enti virtuosi (m1) < (f)		819.923,37 €	(n)
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	819.923,37 €	(o)

RESTI ASSUNZIONALI:

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
N D	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016	25.847,32 €	25.847,32 €	0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018	27.323,19 €	27.323,19 €	0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			0,00 €
TOTALE			53.170,51 €	53.170,51 €	0,00 €

c) Le scelte organizzative

Copertura del posto di Cat. D dell'area tecnica vacante con l'attribuzione delle funzioni di responsabilità di posizione organizzativa mediante procedura di incarico ex art. 110 TUEL per n.12 ore settimanali.

Ricorso ad assunzione stagionale di personale di Polizia Municipale di cat. C a tempo determinato per mesi tre a tempo pieno o per più mesi a tempo parziale, comunque sino a

concorrenza della somma stanziata in bilancio, in relazione alle eventuali esigenze organizzative che si manifesteranno nel corso dell'anno 2022, mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante convenzione per l'utilizzo di personale di altro Ente ex art.1 c.557 L.311/2004 o in subordine mediante concorso pubblico per titoli ed esami.

Eliminazione di un posto di cat. A1 di operaio qualificato-cantoniere-giardiniere.

Copertura di un posto Cat. C1 di istruttore di Polizia Municipale a tempo pieno ed indeterminato, resosi vacante a seguito di trasferimento del personale in altro ente, mediante l'istituto della mobilità obbligatoria, volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità di altri enti o per pubblico concorso per titoli ed esami.

Ricorso ad assunzione a tempo determinato e part time di personale cat. C per progetti finanziati da PNNR ed a totale carico degli stessi.

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

E' prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

- n. 1 unità di cat. C1 a tempo pieno, di istruttore di Polizia Municipale mediante l'istituto della mobilità obbligatoria, volontaria, utilizzo di graduatorie in corso di validità di altri enti o per pubblico concorso per titoli ed esami;

e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Nel 2022 si darà corso alla procedura per incarico ai sensi dell'art.110 TUEL per responsabile P.O. Cat. D1 a tempo determinato e parziale per n.12 ore settimanali dell'Area tecnica-manutentiva-LL.PP.- Urbanistica.

Si è provveduto e si provvederà all'assunzione di personale stagionale di Polizia Municipale di cat. C per tre mesi a tempo pieno ovvero a tempo parziale e comunque fino a concorrenza della somma stanziata in bilancio, in relazione alle eventuali esigenze organizzative che si manifesteranno nel corso dell'anno 2022, mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante convenzione per l'utilizzo di personale di altro Ente ex art.1 c.557 L.311/2004 o in subordine mediante concorso pubblico per titoli e/o esami.

Si provvederà all'assunzione di personale a tempo determinato e parziale di istruttore tecnico/amministrativo in relazione alle eventuali esigenze organizzative che si manifesteranno nel corso dell'anno 2022 per i progetti PNNR che verranno finanziati ed a totale carico degli stessi, mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante convenzione per l'utilizzo di personale di altro Ente ex art.1 c.557 L.311/2004 o in subordine mediante concorso pubblico per titoli e/o esami.

Inoltre si fa presente che il Comune di Montediorisio, quale ente capofila dell'Ambito distrettuale sociale ECAD14, si avvale di servizi di agenzie per lavoro interinale per assistenti sociali e segretariato sociale per l'ente d'ambito sociale per un totale di n.8 unità, totalmente a carico di quest'ultimo, quindi ininfluenti sulla spesa del personale in quanto rimborsati per intero dai Comuni aderenti e dalla Regione Abruzzo. Tale spesa si ritiene pertanto esclusa dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010 così come disposto dall'art. 22, D.L. n. 50/2017.

Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010, 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 di quanto sopra esposto si riportano di seguito le previsioni della spesa annua per lavoro flessibile riferita al limite dell'anno 2009

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 46.252,00	€ 46.252,00	€ 46.252,00
Previsioni di spesa lavoro flessibile	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 30.000,00

f) Quantificazione risorse decentrate

La quantificazione delle risorse decentrate per l'anno 2022 è stata effettuata con determinazione del Resp. Del Servizio Finanziario n. 78 del 08.06.2022 e certificato dal revisore dei conti con verbale n. 10 del 09.06.2022.

Di seguito si riporta il fondo 2022:

FONDO DEL SALARIO ACCESSORIO DEL COMUNE DI MONTEODORISIO - ANNO 2022

FONTI DI FINANZIAMENTO STABILI	IMPORTI
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Unico importo del fondo del salario accessorio consolidato all'anno 2017.	€ 27.832,00
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 1 Alte professionalità 0,20% monte salari 2001, esclusa la quota relativa all' dirigenza, nel caso in cui tali risorse non siano state utilizzate (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. a) Incremento di 83,20 per unità di personale in servizio al 31.12.2015 a valere dall'anno 2019 (risorse non soggette al limite).	€ 1.081,60
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. b) Incrementi stipendiali differenziali previsti dall'art. 64 per il personale in servizio (risorse non soggette al limite).	€ 318,76
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. c) Integrazione risorse dell'importo annuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato dal servizio l'anno precedente (da inserire solo le nuove risorse che si liberano a partire dalle cessazioni verificatesi nell'anno precedente).	€ 1.318,32
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. d) Eventuali risorse riassorbite ai sensi dell'art. 2, comma 3 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165/2001 (trattamenti economici più favorevoli in godimento).	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. l) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. e) Somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. i) - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. f) Per le Regioni, quota minori oneri dalla riduzione stabile di posti in organico qualifica dirigenziale, fino a 0,2% monte salari della stessa dirigenza, da destinare al fondo di cui all'art. 17, c. 2, lett. c); sono fatti salvi gli accordi di miglior favore.	€ -
Art. 14 del CCNL 1/4/1999 c. 3 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. g) Riduzione stabile dello straordinario.	€ -
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 2 lett. h) Incrementi per gli effetti derivanti dall'incremento delle dotazioni organiche.	€ -

Eventuale taglio del fondo storicizzato - Art. 9 comma 2 bis D.L. n.78/2010 convertito in L.122/2010 Per il triennio 2011/2013 il tetto dei fondi per le risorse decentrate dei dipendenti e dei dirigenti non può superare quello del 2010 ed è ridotto automaticamente in proporzione alla riduzione del personale in servizio e s.m.i. da sottrarre (da inserire solo se l'importo annuale non è stato già ricompreso nell'unico importo storicizzato).	€	-
Eventuali riduzioni del fondo per personale ATA, posizioni organizzative, processi di esternalizzazione o trasferimento di personale	€	-
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo posizioni organizzative e risultato per gli enti con la dirigenza.	€	-
Art. 67 c. 1 CCNL 21.05.2018 decurtazione fondo alte professionalità e risultato per gli enti con la dirigenza.	€	-
SOMMA RISORSE STABILI	€	30.550,68

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza già esistenti).	€	-
Art. 4 del CCNL del 5/10/2001 c. 3), art. 15 c. 1 lett. k) CCNL 01.041999 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. c) Ricomprende sia le risorse derivanti dalla applicazione dell'art. 3, comma 57 della legge n. 662 del 1996 e dall'art. 59, comma 1, lett. p) del D. Lgs.n.446 del 1997 (recupero evasione ICI), sia le ulteriori risorse correlate agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b) del D.L. n. 437 del 1996, convertito nella legge n. 556 del 1996.	€	-
Art. 4 del CCNL 5/10/2001 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. d) Integrazione risorse dell'importo mensile residuo della retribuzione individuale di anzianità e degli assegni ad personam in godimento da parte del personale comunque cessato nell'anno in corso.	€	-
Art. 54 CCNL 14/9/2000 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. f) Quota parte rimborso spese per notificazione atti dell'amministrazione finanziaria (messi notificatori).	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. g) Risorse destinate ai trattamenti accessori personale delle case da gioco.	€	-
Art. 15 del CCNL 01.04.1999 c. 2 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. h) In sede di contrattazione decentrata, verificata nel bilancio la capacità di spesa, una integrazione, dal 1/4/1999, delle risorse di cui al comma 1, fino all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza.	€	-
Art. 15 CCNL 01.04.1999 c. 5 - art. 67 del CCNL del 21.02.2018 c. 3 lett. i) Per il raggiungimento di obiettivi dell'ente anche di mantenimento.	€	-
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. k) Integrazione all'art. 62 del CCNL del 21.02.2018 c. 2 lett. e) somme connesse al trattamento economico accessorio del personale trasferito agli enti del comparto a seguito processi di decentramento e delega di funzioni.	€	-
SOMMA RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL LIMITE	€	-

ART. 23 C. DLGS 75/2017: CALCOLO DEL RISPETTO DEL LIMITE DEL SALARIO ACCESSORIO ANNO 2016	IMPORTI	
<i>Totale parziale risorse disponibili per il fondo anno corrente ai fini del confronto con il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	€	29.150,32
<i>Art. 33 c. 2 del DL 34/2019 Eventuale decurtazione o integrazione annuale rispetto il tetto complessivo del salario accessorio dell'anno 2016</i>	€	-

FONTI DI FINANZIAMENTO VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	IMPORTI	
Art. 15 del CCNL 1/4/1999 c. 1 lett. d) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. a) Somme derivanti dall'attuazione dell'art. 43, L. 449/1997 (contratti di nuove sponsorizzazione – convenzioni – contributi dell'utenza).	€	160,00
ART. 15 c. 1 lett. K), ART. 16, COMMI 4, 5 e 6 DL 98/2011 - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. b) Piani di razionalizzazione e riqualificazione della spesa	€	-

Art. 15 c.1 lett. k) CCNL 1998-2001 - art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ 6.500,00
Art. 18 c. lett. h) e Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. c) Incentivi spese del giudizio	€ -
Art. 15, comma 1, del CCNL 1/4/1999 lett. m) - Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. e) Eventuali risparmi derivanti dalla applicazione della disciplina dello straordinario di cui all'art. 14.	€ -
Art. 67 del CCNL del 21.05.2018 c. 3 lett. j) Per le Regioni a statuto ordinario e Città Metropolitane ai sensi dell'art. 23 c. 4 del dlgs 75/2017 incremento percentuale dell'importo di cui all'art. 67 c. 1 e 2.	€ -
Art. 17 c. 5 CCNL 1/4/1999 - Art. 68 c. 1 del CCNL 21.05.2018 Somme non utilizzate nell'esercizio precedente (di parte stabile)	€ -
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€ -
SOMMA RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL LIMITE	€ 6.660,00

TOTALE RISORSE EFFETTIVAMENTE DISPONIBILI	€ 37.210,68
--	--------------------

UTILIZZO RISORSE STABILI	IMPORTI
Art. 17 c. 2 lett. b) - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Fondo per Progressioni orizzontali.	€ -
Art. 33 c. 4 lett. b) e c) CCNL 22/1/2004 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità di comparto.	€ -
Art. 31 c. 7 CCNL 14.09.2000, art. 6 CCNL 05.10.2001 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Incremento indennità personale educativo asili nido.	€ -
Art. 37 c. 4 CCNL 06.07.1995 - art. 68 c. 1 CCNL 21.05.2018 Indennità ex VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa.	€ -
SOMMA UTILIZZO RISORSE STABILI	€ -

UTILIZZO RISORSE VARIABILI	IMPORTI
Art. 68 c. 2 lett. a) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance organizzativa.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. b) CCNL 21.05.2018 Premi collegati alla performance individuale e progetti.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, disagio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, rischio.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. c) CCNL 21.05.2018 Indennità condizioni di lavoro, maneggio valori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di turno.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità di reperibilità.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. d) CCNL 21.05.2018 Indennità attività prestata in giorno festivo e maggiorazione oraria.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70 quinquies c. 1 Compensi per specifiche responsabilità categorie B, C e D	€ -
Art. 68 c. 2 lett. e) CCNL 21.05.2018, art. 70-quinquies c. 2 Compensi per ufficiale stato civile e anagrafe, archivista informatico, addetti uffici relazioni con il pubblico, formatori professionali, servizi protezione civile, messi notificatori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. f) CCNL 21.05.2018, art. 56-sexies Indennità di funzione categorie C e D	€ -
Art. 68 c. 2 lett. g) CCNL 21.05.2018 Incentivazioni per specifiche disposizioni di legge, incentivi per funzioni tecniche, art. 113 dlgs 50/2016, art. 76 dlgs 56/2017, per condono edilizio, per repressione illeciti edilizi, indennità centralinisti non vedenti.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. h) CCNL 21.05.2018 Compensi ai messi notificatori.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. i) CCNL 21.05.2018 Compensi al personale delle case da gioco.	€ -
Art. 68 c. 2 lett. j) CCNL 21.05.2018 Progressioni economiche con decorrenza nell'anno di riferimento.	€ -

Art. 68 c. 2 lette g) - ART. 18 c. 1 lett. h) CCNL 21.05.2018 Incentivi spese del giudizio e Art. 43, L. 449/1997 compensi censimento e ISTAT	€	-
Art. 68 c. 2 lette f) e Art. 56-quinquies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di servizio esterno	€	-
Art. 68 c. 2 lette f) e Art. 56-sexies CCNL del 21.05.2018 - Indennità di funzione	€	-
Legge 145 del 30.12.2018 c. 1091 Incentivi legati alla riscossione degli accertamenti IMU e TARI.	€	-
SOMMA UTILIZZO RISORSE VARIABILI	€	-

Verifica destinazione prevalente dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. a), b), c), d), e) e f)	0,00%
Verifica destinazione almeno del 30% dei trattamenti economici all'art. 68 c. 3 riferito al c. 2 lett. b)	0,00%

RIEPILOGO GENERALE	IMPORTI
TOTALE RISORSE DISPONIBILI	€ 37.204,25
TOTALE UTILIZZO	€ -
DISPONIBILITA'	€ 37.204,25

RISORSE CHE NON TRANSITANO NEL FONDO	IMPORTI
<i>Fondo lavoro straordinario (ART. 14 CCNL 01.04.1999)</i>	€ 3.241,07
<i>Fondo posizioni organizzative e risultato</i>	€ 38.000,00
<i>Risorse accessorie per le assunzioni in deroga dl 135/2018 art. 11 c. 1 lett. b)</i>	€ -

Rispetto dei limiti 2016:

Calcolo valore unitario medio salario accessorio	
fondo salario accessorio anno 2018	€ 27.832,00
fondo posizioni organizzative anno 2018	€ 46.295,00
ammontare salario accessorio anno 2018	€ 74.127,00
personale in servizio al 31.12.2018	10,80
<i>valore unitario medio salario accessorio anno 2018</i>	€ 6.863,61
fondo salario accessorio anno corrente	€ 29.150,32
fondo posizioni organizzative anno corrente	€ 44.500,00
ammontare parziale salario accessorio anno corrente	€ 73.650,32
personale in servizio anno corrente alla data della determinazione del fondo	7,50
<i>valore unitario medio salario accessorio anno corrente</i>	€ 9.820,04
differenza valore unitario medio	-€ 2.956,43
eventuale disponibilità incremento fondo anno corrente rispetto anno 2018	-€ 22.173,24
incremento realizzabile per l'anno corrente	€ -

Calcolo limite salario accessorio	
fondo salario accessorio anno corrente	€ 29.150,32
fondo posizioni organizzative anno corrente	€ 38.000,00
posizione e risultato segretario anno corrente	€ 2.491,34
fondo dirigenza anno corrente	€ -
fondo straordinario anno corrente	€ 3.241,07
eventuali altre voci accessorie anno corrente	€ -
ammontare parziale salario accessorio anno corrente	€ 72.882,73
fondo salario accessorio anno 2016	€ 27.832,00
fondo posizioni organizzative anno 2016	€ 46.295,00
posizione e risultato segretario anno 2016	€ 3.474,00

fondo dirigenza anno 2016	€ -
fondo straordinario anno 2016	€ -
eventuali altre voci accessorie anno 2016	€ -
limite salario accessorio anno 2016	€ 77.601,00
nuovo limite salario accessorio anno corrente	€ 77.601,00
decurtazione sul fondo rispetto anno 2016	€ -
eventuale disponibilità incremento fondo anno corrente rispetto limite 2016	€ 4.718,27

g) I costi del fabbisogno di personale

SPESA DEL PERSONALE		ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	+	291.587,28	285.587,28	285.587,28
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	+	205.560,00	205.560,00	205.560,00
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	+			
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+	19.000,00	19.000,00	19.000,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	+			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000	+	7.100,00	13.100,00	13.100,00
Spese per il personale con contratti 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	+	76.310,00	76.310,00	76.310,00
IRAP	+	27.225,00	27.225,00	27.225,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	+			
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	+			
Altre spese (formazione, missione, viaggi personale EAS, diritti segreteria)	+	6.650,00	6.650,00	6.650,00
SPESA DEL PERSONALE		633.432,28	633.432,28	633.432,28

SPESA LIMITE 2022 ai sensi DM 17.03.2020

819.923,37 819.923,37 819.923,37

%	77,25	77,25	77,25
RISPETTO LIMITE DELLA SPESA DEL PERSONALE 2021 DM 17.03.2020	SI	SI	SI
DISPONIBILITA' RISPETTO AL LIMITE	186.491,09	186.491,09	186.491,09

h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

La spesa generale del personale del Comune di Monteodorisio rispetta i vincoli di finanza pubblica ed è compatibile con i vincoli di bilancio.

Comune di Montediorisio (Prov. Chieti)
SERVIZIO PERSONALE

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE
AGGIORNAMENTO N.1**

ALLA DATA DEL 01/01/2022

Area Economica – Finanziaria - Personale					
Cat.		Profilo professionale	Posti previsti	Coperti	Vacanti
D	F.T.	Istruttore direttivo contabile	01	01	00
Totale Area			01	01	00

Area Tecnico-Manutentiva – Lavori pubblici e urbanistica					
Cat.		Profilo professionale	Posti previsti	Coperti	Vacanti
D	P.T.	Istruttore direttivo tecnico al 50%	01	00	01
C	F.T.	Istruttore Tecnico	01	01	00
B	F.T.	Operaio Specializzato-Conducente Macchine Operatrici	01	01	00
B	P.T.	Operaio Specializzato pluriservizi -Addetto alle manutenzioni - Conducente Macchine Operatrici (50%)	01	01	00
C	P.T.	Istruttore Tecnico/amministrativo a tempo determinato (50%) PNNR	01	00	01
A	F.T.	Operaio Qualificato	01	01	00
Totale Area			06	04	02

Si dà atto che:

- all'interno dell'Area Tecnico-Manutentiva – Lavori pubblici e urbanistica:
 - Copertura del posto di Cat. D dell'area tecnica vacante con l'attribuzione delle funzioni di responsabilità di posizione organizzativa mediante procedura di incarico ex art. 110 TUEL per n.12 ore settimanali sino a copertura definitiva del posto in organico vacante.
 - Copertura del posto di Cat. C dell'area tecnica a tempo determinato e parziale al 50% da destinare ai progetti PNNR e finanziato dallo stesso da ricoprire mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante convenzione per l'utilizzo di personale di altro Ente ex art.1 c.557 L.311/2004 o in subordine mediante concorso pubblico per titoli e/o esami.

Area Amministrativa- Demografica- Socio Assistenziale					
Cat.		Profilo professionale	Posti previsti	Coperti	Vacanti
D	F.T.	Istruttore direttivo Amministrativo	01	01	00
C	F.T.	Istruttore Amministrativo	01	01	00
C	F.T.	Operatore Polizia Municipale	01	00	01
C	F.T.	Operatore Polizia Municipale a tempo determinato	02	01	01

	/P.T				
B3	P.T.	Autista Scuolabus (part-time al 50%)	01	01	00
B	P.T.	Collaboratore amministrativo con compiti di pulizia e riordino locali comunali (Part-Time al 50%)	01	01	00
		<i>Totale Area</i>	07	05	02

Si dà atto che:

● all'interno dell'Area **Amministrativa- Demografica- Socio Assistenziale**:

- n. 2 posti di personale stagionale di Polizia Municipale di cat. C a tempo parziale per più mesi e comunque fino a concorrenza della somma stanziata in bilancio, in relazione alle eventuali esigenze organizzative che si manifesteranno nel corso dell'anno 2022, da ricoprire mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante convenzione per l'utilizzo di personale di altro Ente ex art.1 c.557 L.311/2004 o in subordine mediante concorso pubblico per titoli e/o esami.
- n. 1 Cat. C. - Operatore di Polizia Municipale, a tempo indeterminato full-time, mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante mobilità volontaria per l'utilizzo di personale di altro Ente o in subordine mediante concorso pubblico per titoli ed esami;
- Nel 2022 si farà utilizzo di personale, presumibilmente n. 8 unità e comunque a secondo delle esigenze che si verranno a determinare, fornito da agenzie interinali per figure professionali diverse da adibire all'ente d'Ambito sociale di cui il Comune di Monteodorisio è capofila. Personale a totale carico dell'ente d'Ambito sociale.

RIEPILOGO GENERALE PER CATEGORIA

Cat.			Posti previsti	Coperti	Vacanti
D		F.T.	02	02	00
D		P.T. (50%)	01	00	01
C		F.T.	03	02	01
C		P.T. tempo determinato	03	01	02
B3		P.T.	01	01	00
B		F.T.	01	01	00
B		P.T. (50%)	02	02	00
A		F.T.	01	01	00
		<i>Totale Generale</i>	14	10	04

PIANO OCCUPAZIONALE 2022-2024
AGGIORNAMENTO N.1
ANNO 2022

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione e procedura
				Altre procedure /Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Trasformazione rapporto di lavoro	Art. 110 TUEL	Convenzione ex art.1 c.557 L.311/2004	
D1	Istruttore direttivo Tecnico	Tecnico-Lavori Pubblici-Manutentivo	PT	x					x	Mesi 8
C1	Operatore di Polizia Municipale	Polizia Municipale	FT	X						Mesi 12
C1	n. 2 Operatore di Polizia Municipale tempo determinato	Polizia Municipale	PT	X					X	Mesi 9
C1	Istruttore tecnico/amministrativo per PNNR	Tecnico-Lavori Pubblici-Manutentivo	PT	X					X	Mesi 12

ANNO 2023

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione e procedura	
				Altre procedure /Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Convenzione ex art.1 c.557 L.311/2004		
C1	Operatore di Polizia Municipale Tempo determinato	Polizia Municipale	PT	X						X	Mesi 9

ANNO 2024

cat.	Profilo professionale vacante	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹						Tempi di attivazione e procedura	
				Altre procedure /Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	Convenzione ex art.1 c.557 L.311/2004.		
C	Operatore di Polizia	Polizia Municipale	PT	X						X	Mesi 9

1	Municipale Tempo determinato	e								
---	------------------------------------	---	--	--	--	--	--	--	--	--

1) Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001, se previste dalla vigente normativa per le procedure da attivare.

COMUNE DI MONTEODORISIO

PROVINCIA DI CHIETI

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 11

Data 13-06-2022

OGGETTO **Parere proposta di deliberazione della Giunta comunale ad oggetto:**
“Aggiornamento n.1 del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022- 2024 di cui alla Deliberazione G.C. n.91 del 30.11.2021.”.

Vista la richiesta di parere ricevuta via PEC in data 09-06-2022 in merito alla proposta di deliberazione della Giunta comunale n. 50 del 09-06-2022 avente per oggetto: “Aggiornamento n.1 del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022- 2024 di cui alla Deliberazione G.C. n.91 del 30.11.2021.”, ai sensi dell’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso che:

- l’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l’organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all’art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l’art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l’organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamato in particolare:

il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell’art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale approva, ai sensi dell’art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 – 2024 e il relativo piano occupazionale, prevedendo n. 5 posti da ricoprire mediante:

n.1 Cat. D – Istruttore direttivo tecnico part time 12 ore settimanali, a tempo determinato, mediante incarico ex art.110 del TUEL,

n. 1 Cat. C. – Istruttore tecnico/amministrativo, a tempo determinato part time al 50%, mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante mobilità volontaria per l’utilizzo di personale di altro Ente o in subordine mediante concorso pubblico per titoli e/o esami per progetti PNNR eventualmente finanziati ed a totale carico degli stessi;

n. 2 posti di personale stagionale di Polizia Municipale di cat. C vacante per tre mesi a tempo parziale e comunque fino a concorrenza della somma stanziata in bilancio, in relazione alle eventuali esigenze organizzative che si manifesteranno nel corso dell’anno 2022 da ricoprire mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante convenzione per l’utilizzo di personale di altro Ente ex art.1 c.557 L.311/2004 o in subordine mediante concorso pubblico per titoli e/o esami,

n. 1 Cat. C. - Operatore di Polizia Municipale, a tempo indeterminato full-time, mediante utilizzo di graduatorie valide di altri enti e/o mediante mobilità volontaria per l'utilizzo di personale di altro Ente o in subordine mediante concorso pubblico per titoli ed esami;

PRESO ATTO E RILEVATO

che:

- a) rientrano nelle spese di personale tutte le spese derivanti da rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, co.co.co., incarichi conferiti ai sensi dell'art. 90 e 110 del TUEL, rapporti di somministrazione di lavoro nonché tutte le spese sostenute per 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;
- b) con la proposta di deliberazione in oggetto si garantisce il rispetto della spesa di personale ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- c) l'ente ha un rapporto tra spesa di personale e spese correnti nell'ultimo rendiconto del 4,82%
- d) è stato rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'esercizio 2021;

Vista la determinazione del responsabile del servizio finanziario/personale n. 76 in data 08.06.2022, con la quale è stato e quantificato in € 819.923,37 il limite di spesa di personale per l'anno 2022;

Vista inoltre la determinazione del responsabile del servizio finanziario/personale n. 77 in data 08.06.2022, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 pari ad Euro 46.252,00 ad eccezione di quelle forme previste per i servizi di assistenza sociale per le figure professionali di assistenti sociali e segretariato sociale a totale carico di altre Amministrazioni per funzioni delegate dalla Regione;

CONSIDERATO

che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 pari ad **€ 633.432,28** è inferiore alla spesa potenziale massima pari ad **€ 819.923,37** calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili nonché ai sensi del D.M. 17.03.2020;

Tutto ciò premesso e considerato;

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

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il parere del Responsabile del servizio finanziario in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

ACCERTA

- 1) che il Piano triennale dei fabbisogni di personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2022 – 2024 rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
- 2) che in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito.

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Letto, approvato e sottoscritto.

Pescara, 13/06/2022

L'organo di revisione economico-finanziaria
Dott. Pasqualino Riccioni

Firmato digitalmente da: RICCIONI PASQUALINO
Data: 13/06/2022 15:46:12