



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

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024.

Responsabile del servizio: **Dott. Domenico RUGGIERO**

L'anno 2021 il giorno 18 del mese di novembre alle ore 12:00, 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	Si	
2	SEMERARO GIUSEPPE	Vice Sindaco	Si	
3	D'ANCONA ROBERTO	Assessore		Si
4	MINGENTI ANTONIO	Assessore	Si	
5	SARACINO MARIA TERESA	Assessore	Si	
6	SCALERA ANNA MARIA	Assessore	Si	

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. Domenico RUGGIERO

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

Premesso che:

l'art. 39 della Legge n. 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

- secondo l'art. 3, comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti.

Richiamati:

- l'art.33 del Decreto Legge n. 34 del 2019 in virtù del quale: *«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.»*

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ai commi 1, 2, 3 e 6 testualmente dispone:

«Articolo 6 – Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

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.

6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale».*

Visto inoltre l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che testualmente dispone:

«Articolo 6 ter – Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

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. ... abrogato

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 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».

Tenuto conto che 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.

Vista la circolare del Ministero dell'interno del 8 giugno 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Considerato che 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.

Considerato che, come risultato dall'allegato F “*calcolo capacità assunzionale*”, il Comune di Mesagne è in fascia F e, pertanto, il valore soglia quantificato è al di sotto del valore soglia più basso pari a 27%

Rilevato che, per il 2022, il rapporto spesa di personale del rendiconto 2020 e entrate correnti per gli anni 2018, 2019 e 2020 è pari al 22,85% e, pertanto, al di sotto del valore soglia e che la capacità assunzionale posseduta dall'Ente in virtù del suddetto calcolo ammonta ad euro 950.352,94.

Visto che 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 H).

Richiamate:

- la Deliberazione G.C. n. 40 del 26.02.2021, avente ad oggetto: “*Ricognizione eccedenze del personale ex art.33 D.Lgs n.165/2001 - anno 2021*”, mediante la quale si dava atto che il Comune di Mesagne non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali;
- Con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 3 febbraio 2020 il comune di Mesagne ha approvato il Piano triennale delle azioni positive del 2021/2023;

Considerato il teorico fabbisogno di personale per il pieno assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale nonché delle cessazioni di personale che si verificheranno nell'anno 2022 ed in particolare:

- n.1 Istruttore di Vigilanza cat. C;
- n.4 Assistenti Polifunzionali cat. B;
- n.1 Istruttore Tecnico Geometra cat. C
- n.3 Operai cat. A

Considerato che l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di

riduzione delle spese di personale e che, per il Comune di Mesagne, tale limite è quantificato in euro 1.152.756,56.

Dato atto che la spesa prevista, per l'anno 2022, relativa al personale dell'Ente, come risulta dall'allegato E al presente provvedimento, è pari a € 5.108.185,45 e che la spesa massima consentita è pari ad euro 5.790.664,44.

Visto il decreto del Ministro dell'intero 18 novembre 2020, recante "Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022", il quale, per i Comuni aventi popolazione da 20.000 a 59.999 abitanti fissa il rapporto medio dipendenti/abitanti in 1 dipendente ogni 152 abitanti (1/152).

Dato atto che, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, si è tenuto conto del fatto che, applicando i criteri previsti dal suddetto Decreto del Ministro dell'Interno, al 31 dicembre 2019 questo Comune aveva n. 25.858 abitanti e, al 31 dicembre 2020, disponeva di n. 128 dipendenti in servizio, di cui 18 a tempo parziale. Pertanto:

- il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente fissato in 1 dipendente ogni 225 abitanti (1/225), anziché in 1/152 e, quindi, ben al di sotto di quello fissato dal citato D.M.;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 per come contenuto nei seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto e che qui si intendono integralmente riportati:

- Allegato A – Dotazione organica;
- Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2022;
- Allegato C – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2023;
- Allegato D – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2024;
- Allegato E – Assunzioni a tempo determinato anno 2022;
- Allegato F – Calcolo capacità assunzionale anno 2022.
- Allegato G – Attestazione rispetto dei vincoli normativi;
- Allegato H – Attestazione limite lavoro flessibile;
- Allegato I – Spesa del personale – media triennio 2011-2012-2013.

Richiamata l'attestazione sottoscritta dal responsabile del Servizio Finanziario in ordine al rispetto dei vincoli normativi vigenti in materia di Fabbisogno del personale e di assunzioni, di cui all'allegato G);

VISTI i prospetti delle assunzioni programmate, contenenti la spesa comprensiva della tredicesima mensilità e di oneri riflessi, qui di sotto riportati:

ANNO 2022:

unità	categoria	profilo	modalità	spesa	note
2	Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo (*1)	Convenzione ex art.14	€ 37.941,34 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Al 50%
2	cat. C	Istruttore amministrativo Informatico	Concorso pubblico	€ 66.764,80 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Full Time

2	cat. C	istruttore tecnico geometra	Concorso pubblico	€ 70.453,92 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Full Time
1	Cat. C	Istruttore tecnico agronomo	Concorso Pubblico	€ 35.226,96 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Full Time
2	Cat. C	Istruttore Amministrativo	Concorso Pubblico	€ 66.764,80 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Full Time
1	Cat B3	Messo comunale	Utilizzo graduatoria altri enti	€ 31.461,00 Gennaio 2022 (12 mesi)	Full Time
	TOTALE			€ 308.612,82	

(*1) Con riferimento alla spesa utilizzata per le Convenzione ex art.14 CCNL per la copertura dei due profili di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D concorre a formare la spesa complessiva di personale ma non incide sulla capacità assunzionale dell'Ente

ANNO 2023:

4	Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Concorso Pubblico	€ 151.765,36 Gennaio 2023 (per 12 mesi)	Full Time
2	cat. C	Istruttore di vigilanza	Concorso Pubblico	€ 70.453,92 Gennaio 2023 (per 12 mesi)	Full Time
1	Cat. D	Assistente Sociale	Concorso Pubblico	€ 36.096,41 Gennaio 2023 (per 12 mesi)	Full Time
		TOTALE		€ 258.315,69	

ANNO 2024

1	Cat.D	Istruttore contabile	Direttivo	Concorso Pubblico	€ 36.096,41 Gennaio 2024 (per 12 mesi)	Full Time
2	Cat. D	Istruttore Tecnico	Direttivo	Concorso Pubblico	€ 72.192,72 Gennaio 2024 (per 12 mesi)	Full Time
2	Cat. D	Istruttore Amministrativo	Direttivo	Concorso Pubblico	€ 75.882,68 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Full Time
2	cat. C	istruttore geometra	tecnico	Concorso pubblico	€ 70.453,92 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Full Time
		TOTALE			€ 254.625,73	

Evidenziato che con riferimento alle **assunzioni flessibili**:

- ai sensi dell'art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010, tenuto conto della certificazione delle spese relative all'anno 2009 allegata al presente atto e pari ad € 1.152.756,56=, il limite di cui innanzi viene rispettato.

- secondo il prospetto allegato E sono previste le seguenti assunzioni a tempo determinato:

PIANO OCCUPAZIONALE 2021 - 2023										
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO - ANNO 2022 -										
Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento					Previsione tempo di assunzione	Costo complessivo di competenze, oneri ed irap
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Graduatorie altri Enti		
C	Agente P.M. (*)	Vigilanza	Part-time al 50%					x	Luglio 2021	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Agente P.M. (*)	Vigilanza	Part-time al 50%					x	Luglio 2021	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Agente P.M. (*)	Vigilanza	Part-time al 50%					x	Luglio 2021	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Istruttore tecnico geometra (**)	Tecnica	Part-time al 50%	x					Giugno 2021	€ 9.380,00 (per 7 mesi)

Dato atto che il presente atto verrà trasmesso al Collegio dei Revisori dei conti, per il parere di competenza ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, n. 60 del 21 aprile 2021.

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento sarà fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali.

Acquisiti i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio Risorse Umane e di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario.

Ritenuto che il presente atto rientri nella competenza della Giunta comunale ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000.

Con voti favorevoli ed unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, secondo quanto previsto dai seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:
 - Allegato A – Dotazione organica;
 - Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2022;
 - Allegato C – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2023;
 - Allegato D – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2024;
 - Allegato E – Assunzioni a tempo determinato anno 2022;
 - Allegato F – Calcolo capacità assunzionale.
 - Allegato G – Attestazione rispetto dei vincoli normativi;
 - Allegato H – Attestazione limite lavoro flessibile;
 - Allegato I – Spesa del personale – media triennio 2011-2012-2013.
2. Di dare atto che, per il 2022, il rapporto spesa di personale del rendiconto 2020 e entrate correnti per gli anni 2017, 2018 e 2019 è pari al 22,85% e, pertanto, al di sotto del valore soglia previsto per gli Enti in fascia E, come da D.M. 17 marzo 2020.
3. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 5 del medesimo D.M., tale circostanza comporta, per il 2022, la possibilità di effettuare ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 19% della spesa di personale 2018.
4. Di dare atto che il programma assunzionale, così come delineato, mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato D.M. 17 marzo 2020.
5. Di precisare che la presente programmazione triennale potrà essere aggiornata, in qualsiasi momento, in relazione a nuove e diverse esigenze, ovvero in relazione a nuove limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.
6. Di demandare al Responsabile del Servizio Risorse Umane tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.
7. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
8. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni per come integrato ed aggiornato alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
9. Di Trasmettere il presente atto alle OO.SS. ed alle RSU.

Stante l'urgenza, con separata votazione unanime, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

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. 4995 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 14/12/2021

IL MESSO COMUNALE/ADETTO
F.to Cosimo PASIMENI

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 18/11/2021

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.

Spese per il personale ANNO 2022

Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	5.108.185,45
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		3.701.954,75
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		1.114.912,55
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		45.165,84
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		52.972,53
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		137.097,97
	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)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		35.500,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		20.581,81
Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)			
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	67.500,00
5	Irap macroaggregato 102	+	338.211,00
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nei macroaggregati 101 e 102, di cui ai punti precedenti, e finanziate con F.P.V. entrata cap.....)	-	
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale finanziate nell'anno in corso ed imputate all'esercizio successivo (F.P.V. in spesa, contabilizzate nel macroaggregato 110)	+	
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			5.513.896,45
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
TOTALE SPESA DI PERSONALE			5.513.896,45
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	20.581,81
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	33.432,06
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	185.600,00
10	Spese per formazione del personale	-	
11	Rimborsi per missioni	-	15.000,00
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	35.500,00
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	55.117,19
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	84.000,00
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	20.000,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	110.368,76
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	18.116,14
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	0,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			577.715,96
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			4.936.180,49
SPESA CORRENTI (al netto somme fin. FPV entrata cap. ...)			30.887.424,14
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)			17,85

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)

5.249.055,67

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?

SI

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2022

312.874,18

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE)

26,50

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini percentuali)?

SI

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 2022-2024**

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO
2022**

Cat.	Posti coperti alla data del 31/12/2021		Posti programmati nel piano- anno 2022		Posti al 31/12/2022 con cessazioni e nuove occupazioni
	FT	PT	FT	PT	
D	16			2 al 50%	20
C	47	2	7		56 (di cui n.2 cessazione)
B3	4		1		5
B	39				39 (di cui n.4 cessazioni)
A	14				14 (di cui n.3 cessazione)
TOTALE	124	2	8	2	134 di cui 9 cessazioni TOTALE 125

Nel 2022 cessano dal servizio n. 9 dipendenti.

PIANO OCCUPAZIONALE 2022 - 2024
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2022 -

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento						Previsione tempo di assunzione
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Mobilità volontaria esterna	mobilità interna	convenzione ex art.14 CCNL	Graduatorie altri Enti	
D	n.2 Istruttore Direttivo amministrativo (1*)	agricoltura/SUAP	Part-time 50%					x		Gennaio 2022
C	n.2 Istruttore Amministrativo Informatico	finanziaria	Full-time	x						Gennaio 2022
C	n.2 Istruttore Tecnico Geometra	Urbanistica	Full-time	x						Gennaio 2022
C	n.1 Istruttore Tecnico Agronomo	Area Agricoltura	Full-time	x						Gennaio 2022
C	n.2 Istruttore Amministrativo	Servizi al territorio	Full-time	x						Gennaio 2022
B3	n.1 Messo comunale	Servizi al territorio	Full-time						x	Gennaio 2022

PIANO OCCUPAZIONALE 2022 - 2024
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2023 -

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento						Previsione tempo di assunzione
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Mobilità volontaria esterna	mobilità interna	convenzione ex art.14 CCNL	Graduatorie altri Enti	
D	n.4 Istruttore Direttivo amministrativo	agricoltura/SUAP	Full-time	x						Gennaio 2023
C	n.2 Istruttore di vigilanza	PL	Full-time	x						Gennaio 2023
D	n.1 Assistenti Sociali	Area Politiche Sociali	Full-time	x						Gennaio 2023

PIANO OCCUPAZIONALE 2022 - 2024
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2024 -

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento						Previsione tempo di assunzione
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Mobilità volontaria esterna	mobilità interna	convenzione ex art.14 CCNL	Graduatorie altri Enti	
D	n.1 Istruttore Direttivo contabile	Area Servizi Finanziari	Full-time	x						Gennaio 2024
D	n.2 Istruttore Direttivo Tecnico	Area Urbanistica/ Area lavori Pubblici	Full-time	x						Gennaio 2024
D	n.2 Istruttori Direttivi Amministrativo	Area Affari Generali	Full-time	x						Gennaio 2024
C	n.2 Istruttore Tecnico Geometra	Area Politiche Sociali	Full-time	x						Gennaio 2024

PIANO OCCUPAZIONALE 2021 - 2023
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO - ANNO 2022 -

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento					Previsione tempo di assunzione	Costo complessivo di competenze, oneri ed irap
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Graduatorie altri Enti		
C	Agente P.M. (*)	Vigilanza	Part-time al 50%					x	Luglio 2021	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Agente P.M. (*)	Vigilanza	Part-time al 50%					x	Luglio 2021	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Agente P.M. (*)	Vigilanza	Part-time al 50%					x	Luglio 2021	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Istruttore tecnico geometra (**)	Tecnica	Part-time al 50%	x					Giugno 2021	€ 9.380,00 (per 7 mesi)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2021 (ART. 33, COMMA 4, D.L. 34/2019 - D.P.C.M. 17/03/2020)

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

COMUNE DI	Mesagne
POPOLAZIONE	26466
FASCIA	f
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

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 2020	4.899.788,70	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	23.262.265,81	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	30.207.111,85	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	29.298.296,76	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	6.142.317,80	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	22,85%	

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 2020	4.899.788,70	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	5.790.664,89	
INCREMENTO MASSIMO	890.876,19	

Incremento annuo della spesa di personale fino al 2024:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	5.001.857,58	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	19,00%	
INCREMENTO ANNUO	950.352,94	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	-	Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	950.352,94	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022	5.108.185,45	DEVE ESSERE < O = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	5.790.664,89	
DIFFERENZA	- 682.479,44	

(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1

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 AL NETTO FCDE ANNO 2019		
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (VALORE LIMITE)		

Controllo limite (*):

	IMPORTI
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020 (PREVISIONE/CONSUNTIVO)	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	

DEVE ESSERE PARI O INFERIORE AL "VALORE LIMITE"

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

ATTESTA

- che nell'anno 2020 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);
- 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 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 67 del 30.12.2020 ed il consuntivo 2020 con deliberazione di C.C. n. 15 del 31.05.2021 (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 al triennio 2022-2024

- 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

ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 267/2000 sulla proposta di deliberazione di G.C. n. 375 del 16.11.2021 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024."

IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI

Dott. Francesco Siodambro





Città di Mesagne

Area VII - Servizi Finanziarie 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, 18-11-2021


IL RESPONSABILE
DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Dott. Francesco SODAMARO
Francesco Sodamaro