



CITTÀ DI MESAGNE

(PROVINCIA DI BRINDISI)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024

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

L'anno 2022 il giorno 23 del mese di giugno alle ore 13:00, 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.ssa Serena SAPONARO

Il Responsabile dei Servizi Finanziari ha espresso :

per quanto concerne la regolarità contabile : **parere Favorevole**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott. Francesco SIODAMBRO

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO:

- che con deliberazione della Giunta Comunale n. 305 del 18 Novembre 2021, veniva approvato il “Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024”.
- che con Deliberazione del Consiglio Comunale n.67 del 30.12.2021 veniva approvato il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2022-2024;
- che con Deliberazione del Consiglio Comunale n.68 del 30.12.2021 veniva approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;
- che con Deliberazione della Giunta Comunale n.99 del 24.03.2022 veniva approvato il piano esecutivo della gestione ed il piano della performance per il periodo 2022-2024;
- che Con Deliberazione di Consiglio n. 22 del 13.06.2022 veniva approvato il rendiconto della gestione relativa all'anno 2021

RILEVATO che in virtù di quanto previsto dall'art.33 del Decreto Legge n. 34 del 2019: «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.»

CONSIDERATO che il rendiconto della gestione per l'anno 2021 è stato approvato successivamente all'approvazione del PTFP 2022-2024 ovvero con Deliberazione C.C. n. 22 del 13.06.2022 e, conseguentemente, si rende necessario procedere all'aggiornamento del calcolo delle capacità assunzionali per come in precedenza espletato tenendo in considerazione i dati economici anche dell'ultimo rendiconto approvato in ossequio alla normativa richiamata;

RILEVATO, inoltre che si rende necessario procedere all'aggiornamento del piano assunzionale per l'anno 2022 in ragione di sopravvenute esigenze quali:

1. La richiesta acclarata al protocollo dell'ente al n.16767 del 24.5.2022 a firma del Comandante della Polizia Locale di assunzione di 2/4 unità al fine di efficientare i servizi;
2. La necessità di prevedere delle ulteriori assunzioni in ragione dei pensionamenti che si sono avvicinati e che si verificheranno nel corso dell'anno ovvero:
 - N.4 Collaboratori Polifunzionali cat. B;
 - N. 2 Istruttori di vigilanza cat. C;
 - N.2 Operai specializzati cat. B;
 - N.1 Istruttore Tecnico Geometra cat. C;
3. La richiesta acclarata al protocollo dell'Ente al n.18063 del 07.06.2022 con cui veniva segnalata, al fine di rinforzare il Servizio Sociale Professionale, la necessità di procedere all'assunzione di n.2 Assistenti Sociali.
4. L'esigenza di potenziare gli Uffici al fine di affrontare in maniera efficiente ed efficace i Bandi e le misure di cui al PNRR.

CONSIDERATO CHE

- l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30 dicembre 2004 n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 ed all'articolo 70, comma 4, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 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 28 dicembre 2001, n. 448 (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 Legge 27 dicembre 1997 n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6 *ter* del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come introdotte dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni;
- dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- con il Decreto del 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione.

Visti:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006 n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte

dei comuni;

- l'art. 1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- l'art. 14 *bis* del Decreto Legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 marzo 2019 n. 26 e, in particolare, il comma 3, secondo cui le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione del citato Decreto;
- l'art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito dalla Legge 11 agosto 2014 n. 114 e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015 n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato Decreto Legge n. 4 del 2019;
- l'art. 3, comma 5-sexies, del citato Decreto Legge n. 90 del 2014 secondo cui «*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*»;
- l'art. 33 del Decreto Legge 30 aprile 2019 n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 1 del predetto art. 33 del Decreto Legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «*anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145*»;
- il comma 2 del predetto art. 33 del Decreto Legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019 n. 160 che stabilisce: «*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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 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'art. 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».

- La Circolare interministeriale del 13.5.2020 pubblicata sulla G.U. n.226 del 11.9.2020;

Considerato che la sezione autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

- la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale, ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

Visti:

- il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)”, pubblicato sulla GU n. 108 del 27 aprile 2020;
- il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso dei funzionari D3;
- la precedente deliberazione della Giunta Comunale n.305 del 18 novembre 2021, avente ad oggetto “Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024”.

Atteso che:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;

- nella specie, questo Ente, con un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti del 28,65%, rientra nella fattispecie prevista dall'art. 6, comma 3, del D.P.C.M. 17 marzo 2020, ai sensi del quale *“i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato”*;

- che il rapporto fra spesa del personale (calcolata sulla base delle assunzioni previste con la richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. 52/2020) ed entrate correnti per l'esercizio in corso, risulta inferiore rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente.

Tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale, nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo.

VISTO il prospetto delle assunzioni programmate allegato alla presente deliberazione e sotto riportato:

ANNO 2022

unità	categoria	profilo	modalità	spesa	note
1	Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo (*1)	Convenzione art.14	ex € 18.970,67 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Al 50%
4	cat. C	Istruttore amministrativo Informatico	Concorso pubblico	€ 66.764,80 Luglio 2022 (per 6 mesi)	Full Time
2	cat. C	istruttore tecnico geometra	Concorso pubblico	€ 35.266,96 Luglio 2022 (per 6 mesi)	Full Time
1	Cat. C	Istruttore tecnico agronomo	Concorso Pubblico	€ 17.613,48 Luglio 2022 (per 6 mesi)	Full Time
2	Cat. C	Istruttore Amministrativo	Concorso Pubblico/ mobilità/ utilizzo graduatoria	€ 22.254,93 settembre 2022 (per 4 mesi)	Full Time
1	Cat B3	Messo comunale	Utilizzo graduatoria altri enti	€ 31.461,00 Gennaio 2022 (12 mesi)	Full Time
2	Cat. C	Istruttori di vigilanza	Utilizzo graduatoria altri enti	€ 35.226,96 Luglio 2022 (6 mesi)	Full time

2	Cat. C	Istruttori di vigilanza	Incremento orario da 18 a 36 ore	€ 35.226,96 Luglio 2022 (6 mesi)	Full time
1	Cat. B3	Operaio Specializzato	Utilizzo graduatorie altri Enti / concorso	€ 15.730,50 Luglio 2022 (6 mesi)	Full time
1	Cat. D	Istruttore Direttivo amministrativo-contabile	Utilizzo graduatorie altri Enti / concorso	€ 12.647,11 Settembre 2022 (4 mesi)	Full Time
	TOTALE			€ 291.123,85	

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 Direttivo contabile	Concorso Pubblico	€ 36.096,41 Gennaio 2024 (per 12 mesi)	Full Time
2	Cat. D	Istruttore Direttivo Tecnico	Concorso Pubblico	€ 72.192,72 Gennaio 2024 (per 12 mesi)	Full Time
2	Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo	Concorso Pubblico	€ 75.882,68 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
		TOTALE		€ 254.625,73	

Relativamente alle assunzioni previste per l'anno 2022 e 2023 le stesse saranno in ogni caso subordinate alla ulteriore verifica delle capacità assunzionali dell'Ente da eseguirsi alla luce dei successivi Rendiconti approvati.

Con riferimento la lavoro flessibile:

- a. si conferma la previsione di assunzione di n.6 vigili stagionali per il periodo estivo, in ragione delle esigenze manifestate con la nota prot. n. 16767 del 24.5.2022;
- b. viene prevista, in virtù della nota prot. n.18063 del 07.06.2022, l'assunzione di n.2

Assistenti Sociali cat. D.

c. L'allegato C) del DPCM 30 marzo 2021 ha previsto l'assegnazione in favore del Comune di Mesagne di n.1 Istruttore Direttivo Tecnico, da reclutarsi in seguito alla procedura selettiva per l'assunzione di n.2022 tecnici specializzati nelle amministrazioni del Mezzogiorno, di cui al bando pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 82 del 15 ottobre 2021, conclusasi di recente. L'assunzione a tempo pieno e determinato per n.36 mesi è in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 comma 178 della citata Legge di Bilancio, con oneri a carico delle disponibilità del Programma Operativo Complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020. Pertanto, come indicato nel prospetto delle assunzioni a tempo determinato all. E), la presente procedura verrà finalizzata solo nell'ipotesi di assegnazione di tali fondi.

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.

Dato atto che la capacità assunzionale calcolata per l'anno 2022 secondo dell'art. 33, comma 4, del D.L. 34/2019 e del D.P.C.M. 17 marzo 2020.

Visti:

- il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicata la nuova dotazione organica dell'ente per l'anno 2022;
- il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale per l'anno 2022 con il relativo calcolo di spesa, per ogni categoria prevista;
- il prospetto allegato al presente atto sub "C", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale per l'anno 2023 con il relativo calcolo di spesa, per ogni categoria prevista;
- il prospetto allegato al presente atto sub "D", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale per l'anno 2024 con il relativo calcolo di spesa, per ogni categoria prevista;
- il prospetto allegato al presente atto sub "E", nel quale sono indicate le assunzioni a tempo determinato per l'anno 2022;
- il prospetto allegato al presente atto sub "F", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima anno 2022, calcolato ai sensi dell'art. 33, comma 4, del D.L. 34/2019 e del D.P.C.M. 17 marzo 2020.
- L'attestazione del rispetto dei limiti di legge allegato "G" al presente atto;
- L'attestazione sul limite del lavoro flessibile allegato "H" al presente atto;
- L'allegato "I" relativo calcolo della spesa di personale per l'anno 2022, contenente anche la media del triennio 2011-2013;

Valutato che il presente piano del fabbisogno sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento.

Viste le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018, emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica.

Visto l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di

personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni.

Vista la Circolare interministeriale del 13.5.2020 pubblicata sulla G.U. n.226 del 11.9.2020

Visto il parere del Revisore dei Conti in merito all'aggiornamento della programmazione triennale Fabbisogno Personale 2020-2024 anche alla luce dei dati del rendiconto approvato.

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 49 comma 1 del Testo Unico degli Enti Locali approvato con D.Lgs. n. 267/2000.

Con voti unanimi favorevoli, resi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. Di approvare come detto in narrativa, l'aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022/2024, come da allegati alla presente delibera composti dai seguenti prospetti:

- il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicata la nuova dotazione organica dell'ente per l'anno 2022;
- il prospetto allegato al presente atto sub "B", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale per l'anno 2022 con il relativo calcolo di spesa, per ogni categoria prevista;
- il prospetto allegato al presente atto sub "C", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale per l'anno 2023 con il relativo calcolo di spesa, per ogni categoria prevista;
- il prospetto allegato al presente atto sub "D", nel quale è indicato il Fabbisogno di personale e piano occupazionale per l'anno 2024 con il relativo calcolo di spesa, per ogni categoria prevista;
- il prospetto allegato al presente atto sub "E", nel quale sono indicate le assunzioni a tempo determinato per l'anno 2022;
- il prospetto allegato al presente atto sub "F", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima anno 2022, calcolato ai sensi dell'art. 33, comma 4, del D.L. 34/2019 e del D.P.C.M. 17 marzo 2020.
- L'attestazione del rispetto dei limiti di legge allegato "G" al presente atto;
- L'attestazione sul limite del lavoro flessibile allegato "H" al presente atto;
- L'allegato "I" relativo calcolo della spesa di personale per l'anno 2022, contenente anche la media del triennio 2011-2013;

2. Di dare atto che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2022/2024.

3. Di dare atto che il presente provvedimento ha natura ricognitiva, finalizzata a quantificare formalmente i limiti entro i quali è possibile esercitare le facoltà assunzionali, ai sensi dell'art. 33, comma 4, del D.L. 34/2019 e del D.P.C.M. 17 marzo 2020.

4. Di accertare che il piano triennale del fabbisogno di personale ed il relativo piano occupazionale per l'anno 2022 sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall'allegato F, da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art. 6, comma 3, del D.P.C.M. 17 marzo 2020, in quanto il rapporto fra spesa del personale (calcolata sulla base delle assunzioni previste nella

presente deliberazione) ed entrate correnti per l'esercizio in corso, risulta inferiore rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

5. Di dare atto che la copertura mediante concorso pubblico dei posti indicati nel presente piano avverrà nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24 aprile 2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica.

6. Di stabilire che il piano triennale del fabbisogno sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente", nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" ed inviato al SICO (www.sico.tesoro.it).

7. Di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendali.

Quindi, ravvisata l'urgenza di procedere in merito, con successiva apposita votazione unanime in forma palese, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di quanto disposto dall'art. 134, 4° comma, del T.U.E.L.

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. 2511 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 24/06/2022

IL MESSO COMUNALE/ADETTO
F.to Angela D'Oria

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 23/06/2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to _____

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

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI
PERSONALE 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			1 al 50%	19
C	47	2	11		60 (di cui n.3 cessazione)
B3	4		2		6
B	39				39 (di cui n.4 cessazioni)
A	14				14 (di cui n.1 cessazione)
TOTALE	124	2	13	1	138 di cui 9 cessazioni TOTALE 129

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	Costo complessivo di competenze, oneri ed irap
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Mobilità volontaria esterna	mobilità interna	convenzione ex art.14 CCNL	Graduatorie altri Enti		
D	n.1 Istruttore Direttivo amministrativo (1*)	SUAP	Part-time 50%					x		Gennaio 2022	18970,67 (12 mesi)
C	n.4 Istruttore Amministrativo Informatico	finanziaria/ sistemi informativi	Full-time	x						Luglio 2022	66.764,8 (6 mesi)
C	n.2 Istruttore Tecnico Geometra	Urbanistica	Full-time	x						Luglio 2022	€ 35.226,96 (6 mesi)
C	n.1 Istruttore Tecnico Agronomo	Area Agricoltura	Full-time	x						Luglio 2022	€ 17.613,48 (per 6 mesi)
C	n.2 Istruttore Amministrativo	Servizi al territorio	Full-time	x						settembre 2022	€ 22.254,93 (per 4 mesi)
B3	n.1 Messo comunale	Servizi al territorio	Full-time						x	Gennaio 2022	€ 31.461,00 (per 12 mesi)
C	n.2 Istruttore di vigilanza	polizia Locale	Full-time	x						luglio 2022	€ 35.226,96 (per 6 mesi)
C	n.2 Istruttore di vigilanza	polizia Locale	Incremento orario da 18 ore a 36 ore							luglio 2022	€ 35.226,96 (per 6 mesi)

B3	n.1 Operario Specializzato	Area Tecnica	Full-time	x					x	Luglio 2022	€ 15.730,50 (per 6 mesi)
D1	n.1 Istruttore Direttivo amministrativo - contabile	AA.GG	Full-time	x					x	Luglio 2022	€ 12.647,11 (per 6 mesi)

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

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2022 -2024

--

(*1) La spesa utilizzata per le Convenzione ex art.14 CCNL concorre a formare la spesa complessiva di personale non incide sulla capacità assunzionale dell'Ente

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 2022	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Agente P.M.	Vigilanza	Part-time al 50%					x	Luglio 2022	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Agente P.M.	Vigilanza	Part-time al 50%					x	Luglio 2022	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
D	Assistente sociale	Politiche sociali	full time					x	Luglio 2022	€ 18.970,37 (per 6 mesi)
D	Assistente sociale	Politiche sociali	full time					x	Luglio 2022	€ 18.970,37 (per 6 mesi)
D	Istruttore Direttivo Tecnica	Area Tecnica	full time					x	Luglio 2022	€ 19.183,12 (per 6 mesi)

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO - ANNO 2022 -2023

(**) La procedura sarà attivata a condizione che vi sia certezza della disponibilità delle risorse in entrata previste dalla normativa vigente (art. 1, commi 69 e 70, Legge 178/2020) - Le risorse indicate sono quelle assegnate secondo l'allegato C del DPCM del 30.3.2021.
in caso di assegnazione di tali risorse tale assunzione dovrà considerarsi neutra ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale nonché ai fini del calcolo della spesa di personale

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 2021		5.108.185,45	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	30.207.111,85	30.911.820,98	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	29.298.296,76		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	33.230.054,34		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		7.596.904,17	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		21,91%	

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 2021	5.108.185,45	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	6.295.027,54	
INCREMENTO MASSIMO	1.186.842,09	

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	250000-1499999	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	6.295.027,54	
DIFFERENZA	- 1.186.842,09	

(*) 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

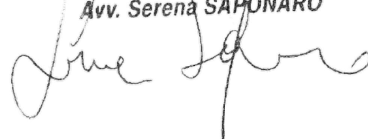
Caso C: Comune con % al di sopra del valore soglia più alto

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 RESPONSABILE DELL'AREA I
AFFARI GENERALI - SEGRETERIA - RISORSE UMANE
Avv. Serena SAPONARO



CITTA' DI MESAGRA
RESPONSABILE SERVIZI
FINANZIARI E TRIBUTI
Dott. Francesco SIODAMBRO



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

ATTESTA

- che nell'anno 2021 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 2022-2024 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 68 del 30.12.2021 ed il consuntivo 2021 con deliberazione di C.C. n.22 del 13.06.2022 (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

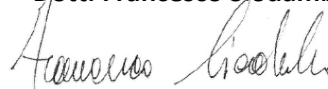
Tutto ciò premesso rilascia

PARERE CONTABILE FAVOREVOLE

ai sensi dell'art. 49 del d.lgs. 267/2000 sulla proposta di deliberazione di G.C. n. 263/2022 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

Spese per il personale ANNO 2021

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:		Impegni 2021 (da rendiconto)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato	4.711.456,53
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	3.562.265,08
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo	992.407,14
	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	40.324,24
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL	
	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)	75.122,56
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso	41.337,51
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.)	+
5	Irap macroaggregato 102	+
	Quote salario accessorio del personale dipendente ed altre spese di personale imputate nell'anno in corso derivanti dall'esercizio precedente (contabilizzate nel 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)		5.050.382,80
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		5.050.382,80
COMPONENTI ESCLUSE:		Stanzamenti 2020 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-
10	Spese per formazione del personale	-
11	Rimborsi per missioni	-
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	-
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)	-
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	-
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-
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)	-
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)	-
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		528.307,48
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA		4.522.075,32
SPESE CORRENTI (al netto somme fin. FPV entrata cap. ...)		29.617.787,80
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)		17,05

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO) 5.249.055,67

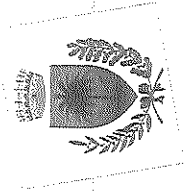
L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)? SI

Margine di spesa ancora sostenibile nel 2021 726.979,35

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


RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTI
 Dott. Francesco SIODAMBRO
Francesco Siodambro



Città di Mesagne

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 22

Data 23/06/2022

Parere sulla Proposta di deliberazione G.C. n. 263/2022 "AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024."

OGGETTO:

L'anno duemilaventidue, il giorno ventitré del mese di giugno, alle ore 10:35, l'organo di revisione economico finanziaria si è riunito alla presenza di:

- Presidente CASTELLANO ORONZO
- Componente OLIVARI REMO
- Componente PAIANO COSIMO

Collaboratore PAIANO Lavinia (giusta nomina verbale 4 del 16 12 020)

per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di deliberazione G.C. n. 263/2022 avente ad oggetto: **"AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024"**, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Richiamati:

- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- l'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001;
- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni; • l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311;
- l'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018;
- l'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018;
- l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165
- le disposizioni del D.L. n. 113/2016, convertito in legge n. 160/2016; • l'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019;
- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019;

Vista la nota prot. n.12454 del 15.01.2021 della Ragioneria Generale dello Stato in materia di facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria

Viste:

- La deliberazione della Giunta Comunale n. 305 del 18 Novembre 2021, con cui veniva approvato il "Piano triennale fabbisogno personale 2022-2024" ;
- La Deliberazione del Consiglio Comunale n.67 del 30.12.2021 con cui veniva approvato il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2022-2024;

- La Deliberazione del Consiglio Comunale n.68 del 30.12.2021 con cui veniva approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2022-2024;
- La Deliberazione della Giunta Comunale n.99 del 24.03.2022 con cui veniva approvato il piano esecutivo della gestione ed il piano della performance per il periodo 2022-2024;
- La Deliberazione di Consiglio n 22 del 13/06/2022 con cui veniva approvato il rendiconto della gestione relativa all'anno 2021;

Visto altresì che in data 11 dicembre 2019, è stata raggiunta un'intesa sullo schema di decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, con il quale sono state 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 2 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 la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, dello schema di decreto sopra citato, per spesa del personale si intende "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato", mentre per entrate correnti occorre considerare "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata".

Visto che il Comune di Mesagne, in relazione all'art. 4 del Decreto del 17/03/2020, appartenendo alla fascia demografica da 10.000 e fino a 59.999 abitanti, individua nella percentuale del 27% il valore soglia del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2. e che tale soglia è rispettata in quanto i limiti risultano pari al 21,91%.

Verificato che il Comune di Mesagne, anche alla luce del rendiconto della Gestione approvato con Deliberazione C.C. n 22 del 13/06/2022, rispetta i parametri di cui innanzi 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 sopra citato, e precisamente

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESE DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021		5.108.185,45	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	30.207.111,85	30.911.820,98	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	29.298.296,76		definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	33.230.054,34		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2022		7.596.904,17	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI		21,91%	

Viste le modifiche apportate al piano occupazionale per l'anno 2022, proposte con la Deliberazione in esame e di seguito riportato per come integrato:

ANNO 2022:

unità	categoria	profilo	modalità	spesa	note
1	Cat. D	Istruttore Direttivo Amministrativo (*1)	Convenzione ex art.14	€ 18.970,67 Gennaio 2022 (per 12 mesi)	Al 50%
4	cat. C	Istruttore amministrativo Informativo	Concorso pubblico	€ 66.764,80 Luglio 2022 (per 6 mesi)	Full Time
2	cat. C	istruttore tecnico geometra	Concorso pubblico	€ 35.266,96 Luglio 2022 (per 6 mesi)	Full Time
1	Cat. C	Istruttore tecnico agronomo	Concorso Pubblico	€ 17.613,48 Luglio 2022 (per 6 mesi)	Full Time
2	Cat. C	Istruttore Amministrativo	Concorso Pubblico/ mobilità/ utilizzo graduatoria	€ 22.254,93 settembre 2022 (per 4 mesi)	Full Time
1	Cat B3	Messo comunale	Utilizzo graduatoria altri enti	€ 31.461,00 Gennaio 2022 (12 mesi)	Full Time
2	Cat. C	Istruttori di vigilanza	Utilizzo graduatoria altri enti	€ 35.226,96 Luglio 2022 (6 mesi)	Full time
2	Cat. C	Istruttori di vigilanza	Incremento orario da 18 a 36 ore	€ 35.226,96 Luglio 2022	Full time

1	Cat. B3	Operaio Specializzato	Utilizzo graduatorie altri Enti / concorso	€ 15.730,50 Luglio 2022	(6 mesi)	Full time
1	Cat. D	Istruttore Direttivo amministrativo-contabile	Utilizzo graduatorie altri Enti / concorso	€ 12.647,11 Settembre 2022	(6 mesi)	Full Time
TOTALE				€ 291.123,85	(4 mesi)	

Visto il prospetto delle assunzioni a tempo determinato per come modificato rispetto alla precedente versione adottata con la Deliberazione G.C. n. 305 del 18.11.2021 e di seguito riportato:

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 trap.
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera		
C	Agente P.M.	Vigilanza	Part-time al 50%					x	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Agente P.M.	Vigilanza	Part-time al 50%					x	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
C	Agente P.M.	Vigilanza	Part-time al 50%					x	€ 8.270,00 (per 6 mesi)
D	Assistente sociale	Politiche sociali	full time					x	€ 18.970,37 (per 6 mesi)
D	Assistente sociale	Politiche sociali	full time					x	€ 18.970,37 (per 6 mesi)
D	Istruttore Direttivo Tecnica	Area Tecnica	full time					x	€ 19.183,12 (per 6 mesi)

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO - ANNO 2022-2023

(**) La procedura sarà attivata a condizione che vi sia certezza della disponibilità delle risorse in entrata pre viste dalla normativa vigente (art. 1, commi 69 e 70, Legge 178/2020) - Le risorse indicate sono quelle assegnate secondo l'allegato C del DPCM del 30.3.2021. In caso di assegnazione di tali risorse tale assunzione dovrà considerarsi neutra ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale nonché ai fini del calcolo della spesa di personale

Richiamati altresì:

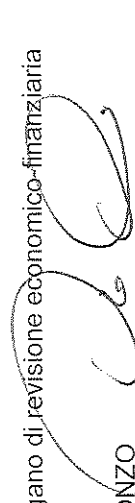
- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014
 - la deliberazione n. 17/SEZAUT/2019 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti; Verificate le facoltà assunzionali per il personale non dirigente dell'Ente;
 - Verificato il rispetto dei presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale ed in particolare:
 - l'Ente rispetta i vigenti vincoli generali in materia di contenimento della spesa di personale, essendo la presente programmazione dei fabbisogni contenuta nei limiti della spesa di personale ex art. 1 comma 562 L. 296/2006 e art. 1 comma 557 L. 296/2006;
 - non versa in condizioni deficitarie o di dissesto;
 - si è adeguato alle disposizioni contenute nel D. Lgs. n. 150/2009;
 - nell'annualità in corso, precedente a quella oggetto della presente programmazione, sta rispettando i vincoli del pareggio di bilancio;
- Ciò premesso,
- ESPRIME**
- ai sensi dell'art. 239 comma 1 lettera b) del D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, parere favorevole in ordine alla compatibilità finanziaria dell'ipotesi di accordo di ripartizione delle risorse decentrate anno 2022 giusta Delibera di Consiglio n 22 del 13/06/2022.

Rilasciato il parere di cui innanzi,

La seduta si è conclusa alle ore 11:45.

Letto, approvato e sottoscritto.


L'organo di revisione economico-finanziaria



Presidente CASTELLANO ORONZO



Componente OLIVARI REMO



Componente PAIANO COSIMO

Collaboratore



Dott.ssa Lavinia Paiano

