



COMUNE DI ARADEO

Provincia di Lecce

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 21 DEL 03-03-2022

OGGETTO:	APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024 RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO ANNUALE
-----------------	--

L'anno duemilaventidue addì tre del mese di marzo alle ore 17:15, nella casa Comunale, convocata dal Vice Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale composta dai Signori:

Georgia TRAMACERE	VICE SINDACO	P
Giovanni MAURO	ASSESSORE	P
Tania D'ACQUARICA	ASSESSORE	P
Fernando GUIDO	ASSESSORE	P

Con la partecipazione del Segretario Generale Dr.ssa Anna TRALDI.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, la Dr.ssa Georgia TRAMACERE in qualità di VICE SINDACO, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Su detta deliberazione hanno formulato i seguenti pareri:

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA esprime parere: Favorevole Lì,	IL RESPONSABILE DELL'UFFICIO IL RESPONSABILE DELL'AREA F.to Dr. GIUSEPPE CAGGIA
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO CONTABILE per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE esprime parere: Favorevole Lì,	IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA F.to Dr.ssa Maria Antonietta Serravezza

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 28-09-2021 veniva approvato l'ulteriore aggiornamento della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023;

Considerato che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative.

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 ai commi 1, 2, 3 e 6 che 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 classe demografica, il Comune di Aradeo si colloca in fascia E e, pertanto, il valore soglia di riferimento è compreso tra il 26,90% e il 30,90%.

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 27,10% e, pertanto, l'Ente rientra nella fattispecie intermedia prevista dal comma 3 dell'art 6 del citato decreto interministeriale.

Verificato pertanto che, collocandosi nella fascia intermedia, l'Ente non può incrementare il valore del rapporto tra spese del personale e spese correnti, al netto del FCDE, rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

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 € 1.881.091,78 (spesa media triennio 2011/2012/2013).

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.

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 Aradeo, tale limite è quantificato in euro 76.401,48 al lordo degli oneri di Legge.

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3 *bis*, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000 n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1,

Legge 27 dicembre 1997, n. 449; art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art. 91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267) e lo abbiano comunicato mediante l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO;

- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito.

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art.33, D.Lgs. 165/201 e acquisita agli atti d'ufficio rif. Prot. 2567 del 28/2/2022, con la programmazione triennale del fabbisogno, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Considerato che nell'anno 2022 saranno concluse le procedure concorsuali avviate nell'anno 2021 per l'assunzione di:

- n. 7 istruttori amministrativi contabili di categoria C a tempo pieno, per varie aree dell'Ente
- n. 4 agenti di polizia locale di categoria C per l'area vigilanza, *part time* al 67%;
- n. 2 istruttori direttivi amministrativi contabili di categoria D a tempo pieno, per Affari Generali, Suap e ufficio anagrafe;

Considerato inoltre che nell'anno 2022 sono previste n. 3 cessazioni di personale dipendente, tra cui il Responsabile Area 4 Urbanistica, la cui cessazione per quiescenza è prevista per il 28/02/2022, pertanto risulta urgente, nelle more della assunzione di n. 1 istruttore direttivo tecnico tempo indeterminato e pieno, già programmato nel presente fabbisogno, procedere al reclutamento del suddetto responsabile tecnico Area Urbanistica con procedure ex art. 110, c. 1 del D.lgs n. 267/2000.

Ritenuto, pertanto, di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2023/2024, per come contenuto nei seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:

- ï Allegato A – Dotazione organica;
- ï Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato;
- ï Allegato C – Assunzioni a tempo determinato;
- ï Allegato D – Calcolo capacità assunzionale.

Ritenuto, pertanto, che, in virtù delle motivazioni sopra esposte, in particolare tenuto conto del numero di cessazioni che si verificheranno nell'anno corrente, nel rispetto dei tetti alle assunzioni e dei vincoli di bilancio, occorre modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, nei termini che seguono:

Assunzioni a tempo indeterminato (allegato B):

- n. 1 agente di polizia locale di categoria C per l'Area vigilanza, *part time* al 67%; (procedura avviata come da programmazione 2021);
- n. 7 istruttori amministrativi contabili di categoria C a tempo pieno, per varie aree dell'Ente; (procedura avviata come da programmazione 2021);
- n. 4 agenti di polizia locale di categoria C per l'area vigilanza, *part time* al 67%; (procedura avviata come da programmazione 2021);

n. 2 istruttori direttivi amministrativi contabili di categoria D a tempo pieno, per Affari Generali, Suap e ufficio anagrafe; (procedura avviata come da programmazione 2021);

- n. 1 istruttore direttivo tecnico di categoria D a tempo pieno, per l'area urbanistica. (procedura rinveniente dalla programmazione 2021);

Assunzioni a tempo determinato (allegato D):

- n. 1 istruttore direttivo tecnico di categoria D per responsabile tecnico Area Urbanistica- con procedure ex art. 110, c. 1 del d.lgs n. 267/2000;
- n. 1 istruttore direttivo amministrativo di categoria D per l'Ufficio di staff del sindaco, *part time* al 50%, in corso dal 2021;
- n. 1 istruttore amministrativo di categoria C per l'Ufficio di staff del sindaco, *part time* al 50%, in corso dal 2021;
- n. 2 istruttore amministrativo di categoria C per l'Ufficio finanziario e segreteria, *part time* al 50%, in corso dal 2021;
- n. 1 istruttore tecnico di categoria C per l'area tecnica, *part time* al 50% (la procedura sarà attivata a condizione che vi sia certezza della disponibilità delle risorse in entrate previste dall'art. 1, commi 69 e 70, della Legge 178/2020);

Considerato che la presente programmazione triennale verrà aggiornata, anche a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 e del rendiconto 2021, nonché 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.

Acquisito il parere favorevole del Revisore dei conti, espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, n. 60 del 21 aprile 2021.

Considerato che:

- il Comune di Aradeo non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che né dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, relativo all'esercizio finanziario 2020, né dalla verifica degli equilibri di bilancio per l'anno 2021 emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli normativi previsti e come sopra richiamati;
- il Piano triennale delle azioni positive del Comune di Aradeo 2021/2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 18 marzo 2021;
- con Delibera di Consiglio Comunale n. 31 del 30 settembre 2021, si è dato atto della non necessità dell'adozione del bilancio consolidato;
- la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile del servizio finanziario, in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

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.

Dato atto che la presente deliberazione è stata predisposta in accordo con il Segretario Comunale e tutti i Responsabili di Settore di questo Comune.

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

D E L I B E R A

1. Di approvare la modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, per le motivazioni e nei termini espressi in narrativa, composto dai seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto:
 - Allegato A – Dotazione organica;
 - Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato;
 - Allegato C – Assunzioni a tempo determinato;
 - Allegato D – Calcolo capacità assunzionale.
2. Di dare atto 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 27,10% e, pertanto, l'Ente rientra nella fattispecie intermedia prevista dal comma 3 dell'art 6 del D.M. 17 marzo 2020.
3. Di dare atto che, ai sensi del medesimo D.M., tale circostanza comporta, per il 2022, la conseguenza che l'Ente non può incrementare il valore del rapporto tra spese del personale e spese correnti, al netto del FCDE, rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
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 un valore del rapporto tra spese del personale e spese correnti, al netto del FCDE, non superiore rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
5. Di precisare che la presente programmazione triennale verrà aggiornata, anche a seguito dell'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 e del rendiconto 2021, nonché 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 dare atto infine che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art.33, D.Lgs. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
7. 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.
8. 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.
9. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni 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.

Stante urgenza, con separata votazione unanime, il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 26.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL VICE SINDACO
F.to Dr.ssa Georgia TRAMACERE

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dr.ssa Anna TRALDI

La presente copia è conforme all'originale, in carta libera per uso amministrativo e d'ufficio.

Dalla Residenza Comunale, li 09-03-2022

IL FUNZIONARIO INCARICATO
Dr. GIUSEPPE CAGGIA

Il sottoscritto Responsabile del Servizio delle pubblicazioni, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

CHE la presente deliberazione:

[X] è stata pubblicata dal 09-03-2022, per rimanervi 15 giorni consecutivi nel sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n.69);

[X] è stata comunicata, con lettera n. 2902 in data 09-03-2022 ai signori Capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125, del D. Lgs. n. 267/2000;

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 03-03-2022;

[X] perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, c. 4, D. Lgs. n. 267/2000);

[] decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, c. 3, D. Lgs. n. 267/2000);

Dalla Residenza Comunale, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dr. GIUSEPPE CAGGIA

**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	6		3		9
C	7	4 al 50%	7	5 al 67%	23 (di cui 4 P.T. al 50% e 5 P.T. al 67%)
B3	3				3
B	2				2
A	4				4
TOTALE	22	4	10	5	41

Nel 2022 cesseranno dal servizio n. 3 dipendenti (n. 2 cat. D, n. 1 cat. B3).

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

N.	Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento					Previsione tempo di assunzione
					Concorso pubblico	Mobilità	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Graduatorie altri Enti	
1	C	Agente di P.L.	Vigilanza	Part-time al 67%		X				conclusioe procedure concorsuali
7	C	Istruttore amministrativo contabile	Varie	Full time	X					conclusioe procedure concorsuali
4	C	Agente di P.L.	Vigilanza	Part-time al 67%	X					conclusioe procedure concorsuali
2	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Amministrativa - Affari generali e istituzionali	Full time	X					conclusioe procedure concorsuali
1	D	Istruttore direttivo tecnico	Urbanistica	Full time	X	X			X	conclusioe procedure concorsuali

Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - ANNO 2022 -2024

Non si programmano ulteriori nuove assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2022 e 2024 stante l'incertezza delle effettive risorse disponibili

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

Cat.	Profilo professionale da coprire	Area	PT/FT	Modalità di reclutamento					Previsione tempo di assunzione	
				Concorso pubblico	Selezione	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Graduatorie altri Enti		
D	Istruttore direttivo tecnico	Tecnica	Full-time		X			X	Da marzo 2022	
D	Istruttore direttivo amministrativo	Staff del Sindaco	Part-time al 50%		X				dal 2021	
C	Istruttore amministrativo/tecnico	Staff del Sindaco	Part-time al 50%		X				dal 2021	
C	Istruttore amministrativo	Finanziaria	Part-time al 50%		X			X	dal 2021	
C	Istruttore amministrativo	Segreteria	Part-time al 50%		X			X	dal 2021	
C	Istruttore tecnico (**)	Tecnica	Part-time al 50%	X						

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO - ANNO 2022 -2024

Non si programmano ulteriori nuove assunzioni a tempo determinato per l'anno 2022 e 2023 stante l'incertezza delle effettive risorse disponibili

(*) Ai sensi dell'art. 1, c. 993, L. 178/2020, questa spesa non si computa ai fini delle limitazioni stabilite dall'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

(**) La procedura sarà attivata a condizione che vi sia certezza della disponibilità delle risorse in entrate previste dalla normativa vigente (art. 1, commi 69 e 70, Legge 178/2020)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI (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	Aradeo
POPOLAZIONE	9026
FASCIA	E
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

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	250000-14999999	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	1.427.893,09	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	5.283.608,27	definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	5.443.328,55	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	5.868.151,85	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2020	263.198,59	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI	27,10%	

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 2019		Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE		
INCREMENTO MASSIMO	-	

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		Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020		
INCREMENTO ANNUO	-	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019		Art. 5, comma 2
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020	-	

Controllo limite (*):

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	-	DEVE ESSERE < O = A 0
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	-	
DIFFERENZA	-	

(*) 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 2020	1.427.893,09	Art. 6, comma 3
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2020	5.604.953,00	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI (VALORE LIMITE)	0,254755587	

Controllo limite (*):

	IMPORTI	
SPESA DI PERSONALE ANNO 2022 (PREVISIONE DA NUOVO FABBISOGNO)	1.425.000,00	DEVE ESSERE PARI O INFERIORE AL "VALORE LIMITE"
ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE ANNO 2021 (PREVISIONE-ASSESTATO)	5.673.813,32	
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI	0,251153840	

(*) 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