



Comune di Sant'Onofrio

89843 – Provincia di Vibo Valentia
Via Raffaele Teti, 5 – Tel 0963/262088 – Fax 0963/262330 – C.F. 00311700793
sito web: www.comune.santonofrio.vv.it
e-mail: comune@comune.santonofrio.vv.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.63 Data 07.07.2022	OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024
---------------------------------------	---

L'anno **duemilaventidue**, il giorno sette del mese di luglio alle ore 18:55 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, su convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori:

n. ord.	Cognome Nome	Carica	Pres.	ass.
1	Arch. PEZZO ANTONINO	Sindaco	X	
2	Sig. LOPREIATO PIETRO FRANCESCO	V. Sind.	X	
3	Dott.ssa ROSSANA LA FORTUNA	Assessore	X	
4	Sig. FIGLIANO ANTONIO	Assessore	X	
5	Avv. MONARDO GIOSUÈ FRANCESCO	Assessore		X

Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Elisabetta Bilotta, incaricato della redazione del presente atto.

Assume la Presidenza il Sindaco, il quale, constatato che gli assessori presenti, integrano il numero legale richiesto per la valida costituzione dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e a deliberare sull'oggetto sopraindicato posto all'ordine del giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- con delibera di Consiglio comunale n. 14 in data 6/09/2021 esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2021-2023;
- con delibera di Consiglio comunale n. 15 in data 6/09/2021, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2021-2023;

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

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

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

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

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

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

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

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

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

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

RILEVATO CHE:

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

VISTI:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute

ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

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

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

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

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

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

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

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

cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

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

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: “*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*”, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

CONSIDERATO che la popolazione al 31/12/2020 risulta essere di n.2879 e quindi inferiore al parametro di n. 3000 abitanti, per cui l'Ente rientra nella fascia C della tabella allegata al D.M. 17/03/2000;

VISTA la spesa al personale al 31/12/2021 ultimo rendiconto approvato (2021) che è di €494.937,38 e la media delle entrate correnti da considerare al netto del F.C.D.E. è di € 625.558,22 e quindi l'Ente deve effettuare un turn over della spesa del personale;

CONSIDERATA la spesa potenziale massima della dotazione organica per le annualità 2022/2024 di cui in allegato in riferimento al D.M. 17/03/2020 è di € 522.179,62;

VISTA la dotazione organica 2022/2024 allegata alla presente deliberazione che presenta una spesa massima compresa di oneri di € 492.274,16 rientrante nella spesa potenziale massima di cui sopra;

VISTO l'art. 53 v.14 del CCNL Enti locali 2016/2018 che prevede la trasformazione del posto da part-time a full-time su richiesta del dipendente per oggettive esigenze date dalle numerose cessazioni del personale presente presso l'Ente;

VISTA la richiesta formulata dall'unico vigile presente i dotazione organica e avente contratto part-time (18 ore settimanali) in data 14/02/2022 con protocollo n. 443, di trasformazione del contratto da part time a tempo pieno;

VISTO che il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2022**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 è inferiore al valore della soglia di virtuosità (A) in quanto si configura in €492.274,16;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;
- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

PRESO ATTO del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019 chiarisce quanto segue:

"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."

RILEVATO quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dal valore B, pari a € 492.274,16;

RILEVATO CHE:

- tale ultimo importo è inferiore al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 522.179,62;

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

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

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23

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

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

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

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

RICHIAMATA la propria precedente deliberazione n. 57 in data 16/08/2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023”;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

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

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

ATTESO in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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

CONSIDERATO che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

Spesa potenziale massima (A)	€ 522.179,62
-------------------------------------	--------------

CONSIDERATO che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022-2024 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 196.676,57
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 15.551,76
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 97.057,54
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€ 182.988,29
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 492.274,16

RILEVATO dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022-2024 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

RICHIAMATI:

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

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *“2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

VISTO il proposito il parere n.10 rilasciato in data 06/07/2022, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le

disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

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

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

DATO ATTO in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente

n. 8 posti da ricoprire mediante:

-scorrimento graduatorie altri enti

-concorso pubblico;

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria *ex art.* 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria *ex art.* 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO CHE:

–questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 *si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento nel momento in cui si dovesse ricadere nella fattispecie di cui all'art.3;

–questo ente **non ha** in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

–il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta comunale n.19 in data 3/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

ACCERTATO che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTI:

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

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

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

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

- il D.M. 17 marzo 2020;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024** quale parte integrante e sostanziale;

2. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

3. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2024**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio

costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

4. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

5. **DI DARE ATTO** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

6. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022–2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano¹.

7. **DI DEMANDARE** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

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

DELIBERA

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



Comune di Sant'Onofrio

89843 – Provincia di Vibo Valentia
Via Raffaele Teti, 5 – Tel 0963/262088 – Fax 0963/262330 – C.F. 00311700793

sito web: www.comune.santonofrio.vv.it
e-mail: comune@comune.santonofrio.vv.it

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ALLA DATA DEL 31/12/2021

SITUAZIONE PIANTA ORGANICA ANNO 2021 - PROSPETTO									
	AREA AMMINISTRATIVA		AREA TRIBUTI SERVIZI AL CITTADINO E RISORSE UMANE		AREA TECNICA		AREA FINANZIARIA		PENSIONAMENTI Anno 2021
	Num. Posti	Coperto / Vacante	Num. Posti	Coperto/ Vacante	Nu m. Pos ti	Coperto/ Vacante	Num. Posti	Coperto/ Vacante	
D	1	1 COPERTO	1	Coperto art. 110 Tuel 267/2000- full-time	1	Coperto art. 110 Tuel 267/2000 o art.1 c.557 L.311/2004 part-time	1	Coperto art. 110 Tuel 267/2000 o art.1 c.557 L.311/2004 part-time	1 Unità cat. D
C			1	VACANTE	2	1 vacante 1 coperto - part-time	1	VACANTE full-time	
B					1	VACANTE			
B			2	Coperto	2	Coperto			
B			1	Coperto					
A	1	1 COPERTO			4	Coperto			1 Unità cat.A



Comune di Sant'Onofrio

89843 – Provincia di Vibo Valentia
Via Raffaele Teti, 5 – Tel 0963/262088 – Fax 0963/262330 – C.F. 00311700793

sito web: www.comune.santonofrio.vv.it
e-mail: comune@comune.santonofrio.vv.it

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE 2022/2024

		AREA AMMINISTRATIVA		AREA TECNICA		AREA FINANZIARIA E TRIBUTI		PENSIONAMENTI
		Num. Posti	Coperto / Vacante	Num. Posti	Coperto/ Vacante	Num. Posti	Coperto/ Vacante	
D 1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	1	VACANTE Coperto art. 110 Tuel 267/2000 o art.1 c.557 L.311/2004	1	VACANTE Coperto ex art.1 c.557 L.311/2004	1	VACANTE Coperto art. 110 Tuel 267/2000 o art.1 c.557 L.311/2004	1 Unità cat. D1 Anno 2021
C	ISTRUTTORE	2	2 VACANTI	2	1 vacante full-time 1 coperto part-time trasformato in full time ex art. 53 c.14 CCNL 2016/2018	2	VACANTE full-time	
B 1	ESECUTORE	1	n.1 Coperto	2	Coperto	1	n.1 Coperto	1 Unità cat. B1 Area Amministrativa Anno 2022
A	OPERATORE	1	1 COPERTO	3	n.3 Coperti			1 Unità cat. A Anno 2021



Comune di Sant'Onofrio

89843 - PROVINCIA DI VIBO VALENTIA
tel.0963 262088 fax.0963 262330 == e-mail commune@comune.santonofrio.vv.it

OGGETTO: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022 – 2024

Del che si è redatto il presente verbale che, letto e approvato, per come appresso viene sottoscritto.

Il Sindaco
Arch. Antonino Pezzo

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elisabetta Bilotta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario ATTESTA che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio comunale per la prescritta pubblicazione ai sensi dell'art. 124 del Tuel d.lvo n. 267 del 18.8.2000.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elisabetta Bilotta

che è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, c.4, del Tuel d.lvo n.267/2000.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Elisabetta Bilotta

COMUNE DI SANT'ONOFRIO

(Provincia di Vibo Valentia)

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 10 del 06/07/2022

OGGETTO: PARERE SU PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 - 2024

PREMESSO CHE

Con pec datata 17 giugno 2022, veniva rimesso allo scrivente Organo la seguente documentazione al fine di rendere il prescritto parere sul Piano del fabbisogno del Personale 2022/2024:

- Proposta di deliberazione
- File excel non firmato relativo alla verifica della sostenibilità futura della spesa

Lo scrivente richiedeva all'Ente in data 22/06/2022 di integrare la documentazione mediante la produzione della sottospecificata documentazione:

- ATTESTATO CON DIMOSTRAZIONE, AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557-QUATER LEGGE 27 DICEMBRE 2006, N. 296, NELL'AMBITO DELLA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE CON RIFERIMENTO AL VALORE MEDIO DEL TRIENNIO 2011-2013;
- ATTESTAZIONE CON DIMOSTRAZIONE DEL CALCOLO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI AI SENSI DELL'ART. 33 DEL DL 34/2019 E DEL DECRETO 17 MARZO 2020

La suddetta documentazione è stata trasmessa in data 01/07/2022 e 05/07/2022.

PRESO ATTO CHE:

- a seguito di emergenza epidemiologica, sono stati limitati gli spostamenti e consigliato un limitato contatto sociale. Comportamenti atti a prevenire e contrastare l'emergenza stessa;
- alla luce di quanto sopra l'organo non ha proceduto ad effettuare ispezioni direttamente presso l'Ente ma ha proceduto mediante interlocuzione in modalità "Smart";

RILEVATO CHE il presente verbale è reso all'atto della situazione di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID 19 e pertanto ogni voce analizzata è stata controllata e supportata da check-list e carte di lavoro presso lo Studio del Revisore con la collaborazione telefonica con il Responsabile Finanziario dell'Ente Pubblico dott. Pronesti Biagio.

PREMESSO CIO'

RILEVATO CHE il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

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;

PRESO ATTO CHE ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 24,74%, e che pertanto il Comune si pone al di sopra del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DPCM all'articolo 4, tabella 1, ma al di sotto del secondo limite previsto dall'art. 6;

RILEVATO CHE secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto "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."

CONSIDERATO PERTANTO CHE il Comune di SANT'ONOFRIO è tenuto a mantenere quantomeno invariato nel tempo il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

CONSIDERATO INOLTRE CHE, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO A TAL FINE che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

CONSIDERATO QUANTO SOPRA

VISTO lo statuto comunale;

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante: "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

ESAMINATI attentamente gli atti suddetti;

RACCOMANDA

Il rigido rispetto del dettato normativo del decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni, secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto "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."

DISPONE

DI TRASMETTE allo scrivente Organo, con cadenza semestrale, prospetto di verifica del rapporto fra spesa del personale e media del triennio depurata dal FCDE (entrate I + II + III anni 2020/2021/primo semestre 2022 depurato dall'FCDE anno 2022), debitamente sottoscritto dal responsabile del Servizio Finanziario, dal Segretario Comunale e dal Sindaco;

L'ORGANO DI REVISIONE

Esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale sul PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 - 2024

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore Unico
Dott.ssa Ida TORRANO





Comune di Sant'Onofrio

89843 - Provincia di Vibo Valentia

Via Raffaele Teti, 5 - Tel 0963 / 262088 - Fax 0963 / 262330 - C. F. 00311700793

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO E PERSONALE

VISTI gli atti d'ufficio;

ATTESTA

CHE ai sensi dell'articolo 89 comma 5 del TUEL sono stati rispettati i limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti attribuiti.

CHE la spesa teorica della dotazione organica, al netto dei lavoratori stabilizzati LSU/LPU, è la seguente:

dotazione organica rideterminata	€	492.274,16
----------------------------------	---	------------

CHE nel corso del 2021 si sono avute nr. 1cessazioni di personale inquadrato in categoria D;

CHE nel corso del 2021 si sono avute nr. 1cessazioni di personale inquadrato in categoria A;

CHE nel corso del 2022 si sono avute nr. 1 cessazione di personale inquadrato in categoria B;

CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI					
COMUNE DI SANT'ONOFRIO					
Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4					
Popolazione	2.987				
Fascia di riferimento	C				
Valore 1° soglia	27,6%				
Valore 2° soglia	31,6%				
Step 2 - CALCOLO RAPPORTO					
SPESE DI PERSONALE 2021		Cod. Piano dei conti integrato		ENTRATE CORRENTI	
Redditi da lavoro dipendente	494.937,38	U.1.01 .00.00.000		Entrate rendiconto anno 2019	2.155.921,01
Somministrazione		U.1.03 .02.12.001		Entrate rendiconto anno 2020	2.669.762,00
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03 .02.12.002		Entrate rendiconto anno 2021	3.052.944,00
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03 .02.12.003		Media	2.626.209,00
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03 .02.12.999		Fondo crediti dubbia esigibilità 2021	625.558,22
	494.937,38			ENTRATE DA CONSIDERARE	2.000.650,78
Rapporto	24,74%				
Step 3 - VALUTAZIONE CAPACITA'					

SPESA				
Limite teorico	552.179,62			
Margine	57.242,24	VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE		
Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2020 (art. 5)				
Percentuale massima incremento spesa	20,0%			
Spesa di personale da rendiconto 2018	539.328			
Incremento massimo	107.865,52	Non utilizzare		
Step 3c - UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALI RESIDUE DA TURNOVER				
Margini assunzionali da turnover ancora disponibili quinquennio 2015-2019	378.790			
Totale teorico spazi assunzionali	486.655,25			
SOMMA DA UTILIZZARE	57.242,24 €			
SPESA POTENZIALE MASSIMA DERIVANTE DALL'APPLICAZIONE DEL DECRETO DEL 17/03/2020				
Spesa personale in servizio	464.937,38	inserire la spesa di personale prevista per il 2021, in base alla situazione attuale.		

spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (comprensivo di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazioni)	57.242,24				
SPESA POTENZIALE MASSIMA (A)=	522.179,62				
SPESA NECESSARIA PER ATTUAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2020/2022:					
Personale a tempo indeterminato a tempo pieno in servizio	€ 196.676,57	inserire la spesa di personale prevista per il 2022			
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale in servizio	€ 15.551,76	inserire la spesa di personale prevista per il 2022			
personale a tempo determinato (tutte le configurazioni)	€ 97.057,54	inserire la spesa di personale prevista per il 2022			
facoltà assunzionali a legislazione vigente	€ 182.988,29	inserire la maggiore spesa prevista per la stabilizzazione rispetto alla situazione attuale			
altre modalità di acquisizione temporanea di personale					
SPESA TOTALE (B)=	€ 492.274,16				
LA SPESA TOTALE (B) NON DEVE SUPERARE LA SPESA POTENZIALE MASSIMA (A)					

Sant'Onofrio, li, 05 luglio 2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Dott.ssa Rosamaria Figliano

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott. Biagio Fronesti



Comune di Sant'Onofrio

89843 - Provincia di Vibo Valentia

Via Raffaele Teti, 5 - Tel 0963 / 262088 - Fax 0963 / 262330 - C. F. 00311700793

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO E PERSONALE VISTI gli atti d'ufficio;

ATTESTA

CHE ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, è stato rispettato, per come qui di seguito specificato:

(EX ART. 1, COMMA 557, LEGGE N. 296/ 2006 O COMMA 562)

PROSPETTO DI CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE CC. 557 E SEGG. (ENTI SOGGETTI A PATTO DI STABILITA' NEL 2015)					
N	VOCI DI SPESA	2011	2012	2013	TOTALE
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	801.142,00 €	783.381,00 €	731.644,00 €	2.316.167,00 €
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato				0,00 €
3	Collaborazioni coordinate e continuative	2.311,17 €			2.311,17 €
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro				0,00 €
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		35.000,00 €	23.024,00 €	58.024,00 €
6	Spese per personale in comando presso l'ente				0,00 €
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL				0,00 €
8	Personale degli uffici di staff ex art. 90 TUEL	36.000,00 €			36.000,00 €
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro				0,00 €
10	Oneri contributivi a carico ente				0,00 €
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M				0,00 €
12	IRAP	56.340,00 €	53.279,00 €	43.728,00 €	153.347,00 €
13	Oneri per lavoratori socialmente utili				0,00 €
14	Buoni pasto				0,00 €
15	Assegno nucleo familiare				0,00 €
16	Spese per equo indennizzo				0,00 €
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego				0,00 €

1 8	Altro				0,00 €
A	TOTALE	895.793 ,17 €	871.660 ,00 €	798.396 ,00 €	2.565.84 9,17 €
N	VOCI A DETRARRE	2011	2012	2013	TOTALE
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	4.851,1 6 €			4.851,16 €
2	Spese sostenute per categorie protette ex L. n. 68/1999 (nei limiti della quota d'obbligo)	28.369, 00 €	27.653, 24 €	27.409, 53 €	83.431,7 7 €
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge				0,00 €
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	85.803, 54 €	85.803, 54 €	85.803, 54 €	257.410, 62 €
5	Spese per il personale trasferito da Regione o Stato per l'esercizio di funzioni delegate				0,00 €
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali				0,00 €
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI	2.142,0 0 €	992,78 €	2.983,4 5 €	6.118,23 €
8	Spese per la formazione				0,00 €
9	Spese per missioni	2.800,0 0 €	714,58 €		3.514,58 €
1 0	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni		16.508, 29 €	5.309,8 9 €	21.818,1 8 €
1 1	Spese personale stagionale finanziato con quote dei proventi per violazioni al C.d.S.				0,00 €
1 2	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato				0,00 €
1 3	Maggiori spese autorizzate, entro il 31.5.2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, L. n. 244/2007				0,00 €
1 4	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi al censimento				0,00 €
1 5	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o co.co.co.				0,00 €
1 6	Spese per il personale ricollocato ex art. 1, c. 424, L. 190/2014				0,00 €
1 7	Altro				0,00 €
B	TOTALE A DETRARRE	123.965 ,70 €	131.672 ,43 €	121.506 ,41 €	377.144, 54 €
C	SPESA DI PERSONALE NETTA TRIENNIO 2011-2013 (A - B)				2.188.70 4,63 €
	SPESA DI PERSONALE MEDIA TRIENNIO 2011-2013 (LIMITE PER IL 2022) (C / 3)				729.568, 21 €

Sant'Onofrio, li 01 luglio 2022

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE
Il Responsabile dell'Area Amministrativa
Dott.ssa Rosamaria Figliano
Dott.ssa Rosamaria Figliano

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott. Biagio Pronesti