



CITTÀ DI MESAGNE

(PROVINCIA DI BRINDISI)

ORIGINALE DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025.

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

L'anno 2022 il giorno 9 del mese di dicembre alle ore 11:15, 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

Dott.ssa Serena SAPONARO

Il Responsabile dei Servizi Finanziari ha espresso :

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

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Dott. Francesco SIODAMBRO

Premesso che:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997 ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3, comma 10 *bis*, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti.

Richiamati:

- l'art.33 del Decreto Legge n. 34 del 2019 in virtù del quale: *«A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.»*

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

«Articolo 6 – Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

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

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

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

dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

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

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

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

2. ... *abrogato*

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

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

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

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

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

conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018».

Tenuto conto che il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni.

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

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del *turnover*, legata alle cessazioni, intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune.

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

Rilevato che, per il 2022, il rapporto spesa di personale del rendiconto 2021 e entrate correnti per gli anni 2019, 2020 e 2021 è pari al 21,91% e, pertanto, al di sotto del valore soglia e che la capacità assunzionale posseduta dall'Ente in virtù del suddetto calcolo ammonta ad euro 1.050.390,09.

Visto che la spesa potenziale massima dell'Ente, imposta dal vincolo esterno di cui ai commi 557, 557 *bis*, 557 *ter* e 557 *quater* dell'art.1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria per il 2007) è pari a € 5.249.055,67 (spesa media triennio 2011/2012/2013 Allegato I).

Evidenziato che ai fini del rispetto del limite di cui innanzi devono ritenersi escluse le seguenti componenti di spesa:

- Spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, del. n.21/2014);
- Spesa per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso del Ministero dell'Interno;
- Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- Spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- Spese per il personale comandato presso altre Amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle Amministrazioni aggiudicatrici;
- Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- Incentivi per la progettazione;
- Incentivi per il recupero ICI;
- Diritti di rogito;
- Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art.3 c.120, legge n.244/2007;

- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo; FORMAZ. E MISSIONI;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Dato atto, inoltre, che l'art.7 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri-Dipartimento Della Funzione Pubblica prevede espressamente che: *“La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”*

Richiamate:

- la Deliberazione G.C. n. 46 del 17.02.2022, avente ad oggetto: *“Ricognizione eccedenze del personale ex art.33 D.Lgs n.165/2001 - anno 2022”*, mediante la quale si dava atto che il Comune di Mesagne non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali;
- Con deliberazione di Giunta comunale n. 68 del 2 marzo 2022, successivamente modificata con Deliberazione G.C. n.96 del 24.03.2022, il comune di Mesagne ha approvato il Piano triennale delle azioni positive del 2022/2024;

Dato atto che rispetto alla ricognizione richiamata non sono state allo stato rilevate situazioni di eccedenza di personale ulteriore e che, pertanto, la situazione è rimasta invariata.

Considerato il teorico fabbisogno di personale per il pieno assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale nonché delle cessazioni di personale che si verificheranno nell'anno 2023 ed in particolare:

- n.3 Istruttore di Vigilanza cat. C;
- n.1 Assistenti Polifunzionali cat. B;
- n.1 Istruttore Tecnico Geometra cat. C
- n.2 Operatori Polifunzionali cat. A

Considerato che l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale e che, per il Comune di Mesagne, tale limite è quantificato in euro 1.152.756,56.

Dato atto che la spesa prevista, per l'anno 2023, relativa al personale dell'Ente, come risulta dall'allegato E al presente provvedimento, è pari a € 5.669.674,00 (* a lordo delle componenti da escludere ai fini del rispetto del limite ex art.1. c.557 e ss L.296/06) e che la spesa massima consentita è pari ad euro 6.295.027,54.

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

Dato atto che, ai fini delle valutazioni circa il fabbisogno del personale di questo Comune, si è tenuto conto del fatto che, applicando i criteri previsti dal suddetto Decreto del Ministro dell'Interno, al 31 dicembre 2020 questo Comune aveva n. 25.964 abitanti e, al 31 dicembre 2021, disponeva di n. 128 dipendenti in servizio.

Pertanto:

- il rapporto medio dipendenti/abitanti è attualmente fissato in 1 dipendente ogni 202 abitanti (1/202), anziché in 1/152 e, quindi, ben al di sotto di quello fissato dal citato

D.M.;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 per come contenuto nei seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del presente atto e che qui si intendono integralmente riportati:

- Allegato A – Dotazione organica;
- Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2023;
- Allegato C – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2024;
- Allegato D – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2025;
- Allegato E – Assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile anno 2023;
- Allegato F – Calcolo capacità assunzionale anno 2022.
- Allegato G – Attestazione rispetto dei vincoli normativi;
- Allegato H – Attestazione limite lavoro flessibile;
- Allegato I – Spesa del personale – media triennio 2011-2012-2013.

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

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

ANNO 2023:

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	scorrimento Graduatoria		
D	n.1 Istruttore Direttivo amministrativo (1*)	SUAP	Part-time 50%					x		Gennaio 2023	24.625,83 (12 mesi)
C	n.1 Istruttore Amministrativo	Servizi al territorio	Full-time			x				Agosto 2023	€ 13.701,00 (per 5 mesi)
DI	n.1 Istruttore Direttivo amministrativo - contabile	AA.GG	Full-time	x		x			x	Settembre 2023	€ 11.909,94 (per 4 mesi)
DI	n.2 Assistenti Sociali (2*)	Area servizi sociali	Full-time	x		x			x	Gennaio 2022	€ 71.429,64 (per 12 mesi)

(*1) Con riferimento alla spesa utilizzata per le Convenzione ex art.14 CCNL per la copertura di un profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D e quella per coprire i n.2 profili di Assistenti Sociali, la stessa concorre a formare la spesa complessiva di personale ma non incide sulla capacità assunzionale dell'Ente

ANNO 2024:

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.2 Istruttore Direttivo Tecnici	Lavori pubblici/Edilizia privata	Full-time	x		x			x	Gennaio 2024	€ 71.429,64 (12 mesi)
D	n. Istruttore Direttivo Amministrativo	AAGG	Full-time	x		x			x	Gennaio 2024	€ 35.714,82 (12 mesi)
D	n. Istruttore Direttivo di Vigilanza	PL	Full-time	x		x			x	Gennaio 2024	€ 37.513,80 (12 mesi)
C	n.2 Istruttore di vigilanza	PL	Full-time	x		x			x	Gennaio 2024	€ 69.361,31 (per 12 mesi)

ANNO 2025

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			
C	n.2 Istruttori Amministrativi	Area Affari Generali	Full-time	x		x				x	Gennaio 2025	€ 65.764,77 (per 12 mesi)
C	n.2 Istruttore Tecnico Geometra	Area Urbanistica/edilizia privata	Full-time	x		x				x	Gennaio 2024	€ 65.764,77 (per 12 mesi)

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

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

- secondo il prospetto allegato E sono previste le seguenti assunzioni a tempo determinato e di lavoro flessibile:

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	€ 8.670,16 (per 6 mesi)
C	Agente P.M.	Vigilanza	Part-time al 50%						x	Luglio 2023	€ 8.670,16 (per 6 mesi)
C	Agente P.M.	Vigilanza	Part-time al 50%						x	Luglio 2023	€ 8.760,16 (per 6 mesi)
D	Istruttore Direttivo Tecnica	Area Tecnica	Collaborazione						x	Gennaio 2023	€ 38.666,23 (per 12 mesi)

Dato atto che con riferimento al conferimento dell'incarico ad esperto tecnico trattasi di spesa cd "neutra" sia in ordine alle capacità assunzionali dell'Ente sia in merito ai limiti di spesa del personale vigenti, in quanto eterofinanziata dall'Agenzia Territoriale per la Coesione secondo la Legge n. 79 del 29 giugno 2022.

Dato atto che è stato richiesto parere al Collegio dei Revisori dei conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, n. 60 del 21 aprile 2021.

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

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

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

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

DELIBERA

1. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, secondo quanto previsto dai seguenti allegati, che formano parte integrante e sostanziale del

presente atto:

Allegato A – Dotazione organica;

Allegato B – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2023;

Allegato C – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2024;

Allegato D – Assunzioni a tempo indeterminato anno 2025;

Allegato E – Assunzioni a tempo determinato/lavoro flessibile anno 2023;

Allegato F – Calcolo capacità assunzionale anno 2022.

Allegato G – Attestazione rispetto dei vincoli normativi;

Allegato H – Attestazione limite lavoro flessibile;

Allegato I – Spesa del personale – media triennio 2011-2012-2013.

2. Di dare atto che, per il 2023, il rapporto spesa di personale del rendiconto 2021 e entrate correnti per gli anni 2019, 2020 e 2021 è pari al 21,91% e, pertanto, al di sotto del valore soglia previsto per gli Enti in fascia E, come da D.M. 17 marzo 2020.
3. Di dare atto che, ai sensi dell'art. 5 del medesimo D.M., tale circostanza comporta, per il 2023, la possibilità di effettuare ulteriori assunzioni per una somma aggiuntiva pari al 1.050.390,09 della spesa di personale 2018.
4. Di dare atto che il programma assunzionale, così come delineato, mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato D.M. 17 marzo 2020.
5. Di precisare che la presente programmazione triennale potrà essere aggiornata, in qualsiasi momento, in relazione a nuove e diverse esigenze, ovvero in relazione a nuove limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.
6. Di demandare al Responsabile del Servizio Risorse Umane tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.
7. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.
8. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni per come integrato ed aggiornato alla Ragioneria Generale dello Stato, tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 *ter* del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.
9. Di Trasmettere il presente atto alle OO.SS. ed alle RSU.

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

Il presente verbale viene così sottoscritto:

IL SINDACO
Dott. Antonio MATARRELLI

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Domenico RUGGIERO

ATTESTATO DI INIZIO PUBBLICAZIONE

N. 4800 di registro di pubblicazione.

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questa Città per 15 giorni consecutivi e contestualmente trasmessa in elenco ai Capi Gruppo Consiliari.

Mesagne, li 15/12/2022

IL MESSO COMUNALE/ADETTO
Cosimo PASIMENI

ESECUTIVITÀ DELLA DELIBERAZIONE

- Dichiarazione di immediatamente eseguibilità (art. 134, comma 4, T.U.E.L. D.LGS. 267/2000).
 Decorrenza giorni 10 dall'inizio della pubblicazione.

Mesagne, li 09/12/2022

IL SEGRETARIO GENERALE

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.
