



COMUNE DI SANNICANDRO DI BARI
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

Medaglia d'Argento al Merito Civile

Cod. Fisc. 00827390725



Copia Deliberazione Giunta Comunale

N. 44 Del 27-04-2023

| | |
|-----------------|--|
| OGGETTO: | DPCM DEL 17.03.2020 RECANTE "MISURE PER LA DEFINIZIONE DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE DEI COMUNI". PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO PERSONALE 2023-2025 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2023. |
|-----------------|--|

L'anno **duemilaventitre**, il giorno **ventisette** del mese di **aprile** alle ore **13:30** con seguito nella sede Comunale, si è riunita la Giunta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato nelle persone dei signori:

| | | |
|-----------------------|-----------|---|
| GIANNONE Giuseppe | SINDACO | P |
| MODUGNO Marcella | ASSESSORE | P |
| Terzo Gianfranco | ASSESSORE | P |
| BACCELLIERI Vitandrea | ASSESSORE | P |
| MANCHISI Giovanni | ASSESSORE | P |

Assume la Presidenza Arch. GIANNONE Giuseppe (SINDACO).

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE Dott. Nunziantè Vittorio Francesco Ercole

IL SINDACO constatato in videoconferenza (giusta Delibera C.C. n.30 del 04/08/2022) che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale alla discussione sull'argomento in oggetto regolarmente iscritto all'ordine del giorno

Pareri ex art. 49 D.Lgs N. 267/2000 e succ. mod.in e int.ni sulla proposta di deliberazione N. 48 del 11-04-2023:

| |
|--------------------------------------|
| Parere di REGOLARITA' TECNICA |
| Favorevole , 21-04-023 |
| Dott.ssa Campanella Maria Anna |

| |
|--------------------------------------|
| Parere di REGOLARITA' TECNICA |
| Favorevole , 21-04-023 |
| Dott.Ssa Centrone Antonietta |

| |
|--|
| Parere di REGOLARITA' CONTABILE |
| Favorevole , 21-04-023 |
| Dott.Ssa Centrone Antonietta |

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso

- che al fine di avviare il complesso iter istruttorio per procedere alla programmazione delle assunzioni per il Comune di Sannicandro di Bari, si impone la definizione della necessaria programmazione dei fabbisogni per gli esercizi 2023 – 2025;
- che l'attuazione del Piano dei fabbisogni, nelle diverse annualità, è subordinato al parere favorevole del Revisore dei Conti, nonché al controllo da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali, controllo esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria, per effetto del combinato disposto dell'articolo 243 bis, comma 8, lettera d), e dell'articolo 243, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, posto che l'Ente è stato ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- che - per effetto del combinato disposto dell'articolo 243 bis, comma 8, lettera d), e dell'articolo 243, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 - gli enti locali per i quali sia attivata la procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, al fine di assicurare il prefissato graduale riequilibrio finanziario, sono soggetti, per tutto il periodo di durata del piano, al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali, controllo esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria;

Richiamato

l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, il quale prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Rilevato che

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale;

- la programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane;
- gli Enti Locali ormai per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al *turn-over*. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, e un notevole incremento dell'età media del personale;
- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *“... 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” (art.4 comma 2); b) “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” (art.4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall’ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l’ordinamento professionale dell’amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall’articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell’ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

• La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la Deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall’art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall’art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

Visto

l’ art. 33. comma 2, del Dl n. 34/2019 come modificato dal comma 853, art.1 della legge del 27/12/2019, n.160, il quale stabilisce: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, omissis.. 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.....omissis ..;

Dato atto che

il precitato Decreto crescita (D.L.n.34/2019), all’art.33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul *turn-over* e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; con Gazzetta Ufficiale n.108 del 27/04/2020 è stato pubblicato il DPCM del 17/04/2020 recante misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo

indeterminato dei comuni, disponendo l'entrata in vigore delle nuove regole al 20/04/2020 e che nel citato decreto:

- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto
- che questo Ente rientra nella fascia demografica “e) comuni con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti” della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 26,90%;

Considerato che

- come si evince dal prospetto allegato, il Comune di Sannicandro di Bari rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2018 e alla media delle entrate correnti del triennio 2019-2020-2021 il rapporto è pari al 16,89%.
- Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'art.5 del decreto ministeriale e fermo restando il rispetto del valore soglia:
- a norma dell'art. 151 del TUEL “1. Gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione. A tal fine presentano il Documento unico di programmazione entro il 31 luglio di ogni anno e deliberano il bilancio di previsione finanziario entro il 31 dicembre, riferiti ad un orizzonte temporale almeno triennale” e che ai sensi del D.Lgs.118/2011 All.4/1 – “Principio contabile applicato della programmazione” il fabbisogno triennale del personale costituisce un allegato obbligatorio al DUP; pertanto, al fine di assicurare la predisposizione del DUP 2023-2025, si rende necessario approvare propedeuticamente il fabbisogno del personale 2023-2025;
- che, con delibera di G.C. n.26 del 10.03.2022 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 e con successivo adeguamento con delibera di G.C.n.128 del 10.11.2022; in coerenza con il bilancio di previsione 2022 – 2024 e con annessa autorizzazione COSFEL all'attuazione delle prescrizioni ivi contenute, anche in termini di coerenza della spesa rispetto alla situazione finanziaria dell'ente;
- che, per l'effetto, si impone disporre innovata programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 del comune di Sannicandro di Bari, così da consentire l'impiego delle risorse conseguite alla luce delle intervenute nuove cessazioni non programmate, anche al fine di ridurre le criticità connesse alla carenza di personale aggravatasi negli ultimi anni a causa delle leggi che si sono susseguite e soprattutto al fine di avviare la riforma della PA richiamata nel PNRR e nel patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale sottoscritto il 10 marzo2021;
- che, in tale ottica, occorre prevedere, per l'esercizio 2023, l'assunzione di un assistente sociale a tempo determinato che consenta la sostituzione dello speculare profilo personale in temporaneo congedo e di una ulteriore assistente sociale cui, se del caso, conferire incarico apicale:

Vista,

inoltre, la Macrostruttura del Comune di Sannicandro di Bari, approvata, da ultimo, con deliberazione della Giunta Comunale n. 34 del 29/03/2022;

Determinati

gli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato, verificando il rispetto dei Valori Soglia di cui al DPCM del 17/04/2020, così come riportati nel prospetto allegato;

Rilevato che

le capacità assunzionali del personale flessibile l'importo delle assunzioni non può superare la spesa massima pari ad € **81.610,52**; (spesa, questa, sostenuta nell'anno 2009 dal Comune di Sannicandro di Bari per contratti di lavoro flessibile - esclusi incarichi ex articolo 110, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000 - era pari ad € 81.610,52- compresi oneri ed esclusa irap- e che tale importo costituisce il limite annuale di spesa di questo Ente per le medesime finalità);

Dato atto che:

- con il DPCM 1.7.2021 la legge di bilancio 2021 ha messo a disposizione nel FSC risorse aggiuntive in progressivo incremento fino al 2030 per il potenziamento dei servizi sociali che sono sotto obiettivo per l'avvicinamento al rapporto di n.1 assistente sociale ogni 6500 abitanti e per l'assunzione di altre figure professionali specialistiche;
- questo Ente ha ricevuto fondi per il potenziamento dei servizi sociali per € 37.295,01 nel 2022;
- le suddette risorse aggiuntive, qualora utilizzate per l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali, non concorrono nella determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019, né sono sottoposte ai limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia – deliberazione n. 65 del 21 aprile 2021; nello stesso senso si è espressa la Corte dei Conti, Sezione regionale per le Marche – deliberazione n. 113 del 23 giugno 2021);
- l'art 57, comma 3 *septies* del D.L. n.104/2020 convertito in L. 126/2020, prevede che a decorrere dall'anno 2021 *...omissis ...*la spesa di personale riferite alle assunzioni...*omissis...finanziata* da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposite normative, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, non rilevano ai fini del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art.33 del D.L n.34/2019 conv. con modificazioni dalla L.58/2019 per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento....*omissis....*;
- è intendimento di questa Amministrazione utilizzare parte delle risorse ricevute per assumere:
 - n.2 assistenti sociali cat. D, come detto in precedenza, per avvicinare al raggiungimento dell'obiettivo del rapporto di n.1 assistente sociale ogni 6500 e di conseguenza ricevere la premialità per ulteriori assunzioni di assistenti sociali dal 2023 (pari ad € 40.000 per ogni assistente sociale assunto), così da raggiungere l'obiettivo di 1 assistente sociale ogni 5000 abitanti, con contratto di lavoro a tempo determinato;
 - n.1 unità di categoria B, collaboratore amministrativo, mediante somministrazione di lavoro a tempo pieno per la durata di n. 6 mesi;

n. 1 unità di categoria B, collaboratore amministrativo, mediante procedura concorsuale, a tempo pieno e determinato, per la durata di 12 mesi, eventualmente rinnovabile;

n. 1 unità di categoria C – istruttore amministrativo contabile - a tempo pieno e indeterminato mediante procedura concorsuale o scorrimento di graduatoria in corso di validità;

- n. 1 unità di categoria C – istruttore di vigilanza - a tempo pieno e indeterminato mediante procedura concorsuale o scorrimento di graduatoria in corso di validità;
- n. 1 unità di categoria C – istruttore di vigilanza – a tempo pieno e determinato, per la durata di tre mesi, mediante avviso pubblico e/o scorrimento di graduatoria in corso di validità;
- n. 1 unità di categoria D, istruttore direttivo amministrativo – a tempo pieno e indeterminato – mediante procedura concorsuale;

Rilevato che

l'art.33 del D.Lgs 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art.16 della L.N.183/2011 (Legge di stabilità 2012) ha introdotto dal 01/01/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto che

nell'ambito della dotazione organica non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i. come da delibera di G.C. n.21 del 23/02/2023;

Richiamato

l'art.3, comma 5, quarto periodo del D.L. n.90/2014, convertito con modificazioni nella L.114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come riportato nel parere espresso a riguardo nella Delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n.28/2015);

Visto

l'art 14 bis del decreto legge 28 gennaio 2019 n.4, convertito in legge n.26 del 28 marzo 2019 secondo cui all'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014 , n.114, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) al comma 5, quinto periodo, le parole “*tre anni*” sono sostituite dalle seguenti: “*cinque anni*” e le parole “*al triennio precedente*” sono sostituite dalle seguenti: “*al quinquennio precedente*”
- b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti:
 - *5sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le Regioni e gli Enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*

Preso atto

che la programmazione triennale del personale 2022-2024, approvata con DGC n.26/2022 e successiva nr.128/2022, alla luce delle intervenute nuove cessazioni non programmate nonché per la necessità di acquisizione di nuove figure professionali di tipo specialistico indispensabili ed in linea con gli obiettivi strategici dell'Ente, di performance organizzativa, necessita di una rivisitazione al fine di sopperire alla carenza di personale aggravatasi negli ultimi anni a causa delle leggi che si sono susseguite che non hanno consentito il turn-over al 100% e soprattutto al fine di avviare la riforma della PA richiamata nel PNRR e nel patto per l'innovazione del lavoro pubblico e la coesione sociale sottoscritto il 10 marzo 2021;

Ravvisata, pertanto, alla luce di quanto sinora riportato la necessità di procedere rideterminazione della dotazione organica secondo le Linee Guida di cui al decreto dell'8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro per la salute, in attuazione del d.lgs. 75/2017;

Ritenuto di prevedere per il triennio 2023-2025 - nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni e tenuto conto del Piano di riequilibrio finanziario - le seguenti assunzioni, conformi alle disposizioni di cui al citato DPCM del 17.03.2020, come di seguito:

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

| POSTI | CATEGORIA | PROFILO | MODALITA' ASSUNZIONE | TEMPO PIENO | DECORRENZA ASSUNZIONE | DURATA |
|-------|-----------|---|--|---------------------------|-----------------------|---------|
| 1 | B | Esecutore amministrativo | procedura concorsuale | Tempo pieno e determinato | 01.06.2023 | 12 mesi |
| 1 | B | Esecutore amministrativo | Somministrazione lavoro | Tempo pieno | 01.06.2023 | 7 mesi |
| 1 | D | Istruttore direttivo amministrativo | Somministrazione lavoro | Tempo pieno | 01.06.2023 | 4 mesi |
| 1 | D | Istruttore direttivo-assistente sociale | Procedura concorsuale | Tempo pieno | 01.06.2023 | 6 mesi |
| 1 | C | Istruttore di Vigilanza (stagionale) | Avviso pubblico e/o scorrimento di graduatorie di altri enti | Tre mesi | 01.07.2023 | 3 mesi |

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

| POSTI | CATEGORIA | PROFILO | MODALITA' ASSUNZIONE | TEMPO PIENO | DECORRENZA ASSUNZIONE |
|-------|-----------|-------------------------------------|--|-----------------------------|-----------------------|
| 1 | D | Istruttore direttivo amministrativo | Procedura concorsuale | Tempo Pieno | 01.06.2023 |
| 1 | C | Istruttore Amministrativo | Scorrimento di graduatoria approvata dall'Ente | Tempo pieno e indeterminato | 01.06.2023 |
| 1 | C | Istruttore di vigilanza | Procedura Concorsuale o scorrimento di graduatoria di altri enti | Tempo pieno e indeterminato | 01.06.2023 |

Dato atto che:

1) con la Delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 05/04/2022 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024 e che lo stesso è stato trasmesso alla BDAP con esito positivo, acquisito al protocollo RGS n. 26428 rispettando, pertanto, le disposizioni di cui all'art. 9 comma 1 quinquies del DL n. 113/2016;

2) con la Delibera di Consiglio Comunale n. 23 del 07/06/22 è stato approvato il Rendiconto 2021 e che lo stesso è stato trasmesso alla BDAP, con esito positivo, come da ricevute prot. RGS n. 104777, rispettando, pertanto, le disposizioni di cui all'art. 9 comma 1 quinquies del DL n. 113/2016;

3) in ordine ai vincoli del pareggio di bilancio (ex patto di stabilità interno): a norma dell'articolo 1, comma 823, della legge 30 dicembre 2018, n. 145 cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232,

i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del Decreto Legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123; pertanto trattasi di pre-condizione non più rilevante ai fini della verifiche propedeutiche in ordine ai presupposti per procedere ad effettuare nuove assunzioni;

4) in ordine al rispetto del limite complessivo di cui all'art.1, comma 557 e seguenti della L.296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, sulla base del Rendiconto 2021, la spesa del personale del suddetto esercizio, è risultata inferiore a quella media del triennio 2011/2013, al netto delle componenti escluse;

5) con riferimento ai dati rilevanti ai fini della quantificazione delle ulteriori capacità assunzionali, alla luce del DM 17/03/2020 GU n. 108 del 27/04/2020, necessario ai fini dell'eventuale aggiornamento del Fabbisogno 2023/2025, si rinvia e confermano i contenuti elaborati prendendo a riferimento, quale "ultimo rendiconto della gestione approvato" il Rendiconto 2021, i cui dati si confermano essere definitivi, alla luce dell'intervenuta approvazione del medesimo da parte del Consiglio Comunale;

Dato atto che

è stato approvato il piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità con deliberazione di G.C n. 22 del 23/02/2023;

Dato atto che le assunzioni previste nel presente provvedimento sono compatibili con il piano di riequilibrio approvato dalla Corte dei Conti con deliberazione n. 94/PRSP/2018 del 30/05/2018 e sono sostenibili finanziariamente in termini di competenza e di cassa;

Dato atto che il rispetto dei limiti di spesa del personale nell'esercizio 2022, non superiore a quella media del triennio 2011/2013, precedentemente previsto dall'articolo 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/06 e s.m.i., non è più rilevante alla luce delle nuove disposizioni relative all'utilizzo delle maggiori capacità assunzionali, introdotte dal D.M. del 17 Marzo 2020;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica, espressi ai sensi dell'art. 49 del TUEL, dal Responsabile del Servizio del Personale giuridico ed economico, nonché del parere contabile;

Presa atto, altresì del parere favorevole del Revisore dei Conti, acclarato al prot. Gen. dell'Ente, al n. 4625 del 27.4.2023;

Ad unanimità di voti espressi in forma di legge;

DELIBERA

la premessa costituisce parte integrante e sostanziale del provvedimento e si ha qui per richiamata per essere specificamente approvata;

1. Di prendere atto della dotazione organica in termini finanziari, in relazione al fabbisogno del personale e della sua correlazione con la spesa massima assentibile in relazione ai valori soglia (All.to);

2. Di prendere atto del (prospetto Allegato) relativo alla quantificazione delle capacità assunzionali, alla luce del DM 17/03/2020 pubblicato sulla GU n. 108 del 27/04/2020;

3. Di approvare il piano triennale 2023-2025, da inserire successivamente in idonea sezione del PIAO in corso di istruttoria;

4. Di prendere atto che le spese di personale riferite alle assunzioni di assistenti sociali e di altri profili specifici non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia come previsto dal

combinato disposto dell'art. 57, comma 3 septies del D.L. n.104/2020 convertito in L. 126/2020 e del DPCM del 01/07/2021;

5. Di prendere atto, altresì che la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato della durata di tre anni per le unità assegnate dall'Agenzia per la Coesione Territoriale è in deroga ai vincoli assunzionali ai sensi dell'art. 1 c.178 della Legge di Bilancio 2021 n. 178 del 30/12/2020 utilizzo di fondi dell'Unione Europea non rientra nei limiti di spesa imposti dall'art.1, comma 557 e seguenti della L.296/2006;

6. Di dare atto che il piano sviluppato in una prospettiva triennale, viene adottato annualmente con la conseguenza che potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo e funzionale previa verifica del rispetto del valore soglia;

7. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell' art. 134 comma 4 del TUEL, in considerazione della esigenza di adottare prontamente gli atti di programmazione propedeutici all'adozione del bilancio di previsione 2023 – 2025.

IL PRESIDENTE

*f.to Arch. GIANNONE Giuseppe

IL SEGRETARIO COMUNALE

* f.to Dott. Vittorio Francesco Ercole Nunziante

N. 420

PUBBLICAZIONE

Pubblicato all'Albo Pretorio del Comune di Sannicandro di Bari il 28-04-2023
e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi.

IL SEGRETARIO COMUNALE

* f.to Dott. Vittorio Francesco Ercole Nunziante

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Pubblicato all'Albo Pretorio del Comune di Sannicandro di Bari dal 28-04-2023
al 13-05-2023.

IL SEGRETARIO COMUNALE

* f.to Dott. Vittorio Francesco Ercole Nunziante

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Sannicandro di Bari, lì

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott. Vittorio Francesco Ercole Nunziante

**Firma autografa sostituita da indicazione a mezzo stampa in base all'art.3, comma 2, del D.Lgs. 39/1993.*

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 | SANNICANDRO DI BARI |
| POPOLAZIONE | 9782 |
| 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 | 250000-1499999 | 28,80% | 32,80% |
| i | 1500000> | 25,30% | 29,30% |

2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

| | IMPORTI | DEFINIZIONI |
|--|---------------|---------------------------------------|
| SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021 | 1.052.719,45 | definizione art. 2, comma 1, lett. a) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019 | 6.241.915,09 | definizione art. 2, comma 1, lett. b) |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020 | 6.829.592,29 | |
| ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021 | 6.484.038,47 | |
| FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021 | 286.855,67 | |
| RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI | 16,89% | |

3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3

Caso A: Comune con % al di sotto del valore soglia più basso

| | IMPORTI | RIFERIMENTO D.P.C.M. |
|-----------------------------------|---------------------|-------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2021 | 1.052.719,45 | Art. 4, comma 2 |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE | 1.676.316,44 | |
| INCREMENTO MASSIMO | 623.596,99 | |

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% |

Anno 2023:

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE | VALORI | RIFERIMENTO D.P.C.M. |
|---|--------------|-------------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 | 1.243.533,38 | Art. 5, comma 1 |
| % DI INCREMENTO ANNO 2023 | 25,00% | |
| INCREMENTO ANNUO 2023 (CAPACITA' ASSUNZIONALE) | 310.883,35 | |

Controllo limite (*):

| | |
|--|--------------|
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (spesa personale in servizio al 2023 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023, compreso incremento trattamento economico accessorio) | 1.441.030,78 |
| INCREMENTO ANNUO (2023-2018) | 197.497,40 |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE | 1.676.316,44 |
| DIFFERENZA | - 235.285,66 |

Spesa personale in servizio 1.304.732,79 +nuove assunzioni B1 costo euro 17,601,34,00 (8 MESI)+costo N.2 D1 50.002,23 (8 MESI)- FSC 37.295,01=1.364.809,91

DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2023

DEVE ESSERE < O = A 0

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

Anno 2024:

| CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE | VALORI | RIFERIMENTO D.P.C.M. |
|---|--------------|----------------------|
| SPESA DI PERSONALE ANNO 2018 | 1.243.533,38 | Art. 5, comma 1 |
| % DI INCREMENTO ANNO 2024 | 26,00% | |
| INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE) | 323.318,68 | |

Controllo limite (*):

| | |
|---|--------------|
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio) | 1.441.030,78 |
| INCREMENTO ANNUO (2024-2018) | 197.497,40 |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE | 1.676.316,44 |
| DIFFERENZA | - 235.285,66 |

DEVE ESSERE INFERIORE ALLA "CAPACITA' ASSUNZIONALE" ANNO 2024

DEVE ESSERE < O = A 0

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

Anno 2025:

Controllo limite (*):

| | |
|---|--------------|
| PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (spesa personale in servizio al + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2025, compreso incremento trattamento economico accessorio) | 1.441.030,78 |
| SPESA MASSIMA DI PERSONALE | 1.676.316,44 |
| DIFFERENZA | - 235.285,66 |

DEVE ESSERE < O = A 0

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