



COMUNE DI POLISTENA

CITTÀ METROPOLITANA DI REGGIO CALABRIA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 27 DEL 24-03-2022

Oggetto: Approvazione Piano triennale dei fabbisogni di personale - periodo 2022 - 2024

L'anno **duemilaventidue** il giorno **ventiquattro** del mese di **marzo** alle ore **14:10**, nella residenza comunale, si è riunita la Giunta Municipale, sotto la Presidenza del Sindaco Tripodi Michele.

Sono intervenuti i Signori:

Cognome e Nome	Carica	Presente / Assente
Tripodi Michele	Sindaco	Presente
Politano' Giuseppe	Vice Sindaco	Presente
Cannata' Valeria	Assessore	Presente
Nasso Marco	Assessore	Assente
Napoli Maria Catena	Assessore	Presente
Sorace Domenico	Assessore	Presente

Partecipa il Segretario Generale Lampasi Daniela

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione relativa all'oggetto predisposta dal responsabile della **RIPARTIZIONE SERVIZI FINANZIARI**, corredata dei pareri favorevoli di cui all'art. 49 del D.Lgs n. 267/00, di seguito riportata:

* * * * *

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 12 del 18.08.2021, esecutiva, sono stati approvati il DUP 2021-2023 ed il bilancio di previsione 2021-2023;
- con delibera di Giunta comunale n. 45 del 24.12.2021, esecutiva, è stato approvato il piano della Performance comprensivo del Piano esecutivo di gestione e del piano degli obiettivi;
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

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;

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

Considerato:

- che con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno di personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- che con tale provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale,

comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n.68 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;

- che in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Piano dei fabbisogni di personale 2022-2024, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

Dato atto 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";

Visto:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;

- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;

- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, che parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3 e art. 4 debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

Dato atto che i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

Visto l'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede, infatti, che "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 nel 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 predetto valore soglia".

Considerato che il decreto ministeriale cui la norma rinvia è stato adottato in data del 17 marzo 2020 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020. Esso, sulla scorta dell'intesa raggiunta in seno alla Conferenza Stato - Città, dispiega i suoi effetti a partire dal 20 aprile 2020;

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;

***Dato atto** che il comune di Polistena ha una popolazione anagrafica (LAC) al 31.12.2021 paria a n. 10.134 abitanti;*

***Verificato** che il nuovo regime introdotto con il predetto provvedimento prevede nuovi parametri alla stregua del quale la spesa del personale deve essere contenuta entro determinati limiti generali e, al di sotto di questi, entro determinati limiti individuali. A tal fine il decreto:*

- con l'art. 3 suddivide i comuni per fasce demografiche;

alla fascia f) appartengono i comuni con un numero di abitanti da 10.000 a 59.999 ;

- con l'art. 4 individua poi, con l'apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa del personale, diversi per fascia demografica di appartenenza, fornendo gli elementi per la relativa determinazione;

- con l'art. 5 stabilisce infine le percentuali di incremento della spesa del personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo il limite di spesa corrispondente al valore soglia della tabella 1;

***Dato atto** che occorre dunque :*

a) l'individuazione della spesa del personale, comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato. Il rendiconto di riferimento è quello dell'anno 2020;

b) l'individuazione della media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata. Il triennio di riferimento è quello 2018-2019-2020 ed il fondo crediti di dubbia esigibilità da considerare è quello desunto dal bilancio di ogni anno del triennio;

c) la determinazione del rapporto tra la spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b), espresso con valore percentuale;

d) l'eventuale incremento della spesa del personale in riferimento alla percentuale di cui alla tabella 2 ovvero spendendo i resti maturati fino al 2021. E' procedibile nel solo caso in cui il predetto rapporto sia inferiore al valore soglia della tabella 1;

Dato atto che il Comune di Polistena appartiene agli enti di fascia f) e il valore soglia di cui alla tabella 1 è pari al 27%;

Vista la determinazione del responsabile del servizio Finanziario R.G. n. 7 del 10.01.2022 avente ad oggetto: “Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2022” ed allegata al presente atto per formarne parte integrante e sostanziale;

Preso atto che:

- con la citata determinazione è stato acclarato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2022 al Comune di Polistena è pari al 26,04%;

- la spesa del personale dell'anno 2020, al netto dell'IRAP, è pari a € 2.275.587,43;

- la media delle entrate del triennio 2018-2020, al netto del FCDE, è pari a € 8.738.411,22

- il rapporto tra le spese e le entrate di cui sopra è quindi pari al 26,04% ed è inferiore al valore soglia del 27% (€ 2.359.371,03 (punto I) del prospetto allegato alla citata determinazione è la spesa massima di personale);

- la spesa del personale anno 2018 è pari ad € 2.978.403,56;

- la spesa sostenuta dall'Ente per assunzioni flessibili nell'anno 2009 è pari ad € 76.222,38

- l'Ente rispetta il tetto della spesa del personale media triennio 2011-2013, pari ad € **3.602.093,14**

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, c. 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.”

Preso atto inoltre che:

- l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 3.544.300,24

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018, per l'anno 2022 è pari al 19%, per l'anno 2023 pari al 21%, per l'anno 2024 pari al 22%, ma l'incremento massimo disponibile, al fine di rispettare il valore soglia, per l'anno 2022 è pari a € 83.783,60

- questo ente non ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019;

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. 52 comma 1 bis così come modificato dall'art. 3 del DL 80/2021 convertito il L. 113/2021 il quale all'art.3 che testualmente recita:

((1-bis. Omissis.... Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché' sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. omissis))

Visto l'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 e s.m.i che stabilisce:

“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..., 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. Omissis

omissis. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano alle regioni e 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. omissis

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”.

Rilevato che in merito la Corte dei Conti sez. Autonomie con deliberazione n. 1/2017 ha stabilito i seguenti principi di diritto:

- 1. “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i, l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”.*
- 2. “La spesa per l’integrazione salariale dei lavoratori socialmente utili rientra nell’ambito delle limitazioni imposte dall’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nei termini ivi previsti, ove sostenuta per acquisire prestazioni da utilizzare nell’organizzazione delle funzioni e dei servizi dell’ente”.*

Considerato che il DL 80/2021 all’art. 1 detta specifiche disposizioni per l’assunzione di personale per le amministrazioni titolari di interventi previsti nel PNRR, a valere sui quadri economici ed in deroga ai vincoli assunzionali;

Considerato, altresì l’art. 31 bis DL 152/2021 ((Potenziamento amministrativo dei comuni e misure a supporto dei comuni del Mezzogiorno)) detta disposizioni in materia di reclutamento del personale per l’attuazione del PNRR mediante contratto a tempo determinato anche in deroga alle disposizioni vigenti;

Richiamato ancora l’art. 57 comma 3 *sepries* del DL 104/2020:

A decorrere dall’anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente

decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente;

Preso atto ancora che il DL 30.12.2021 n.228 all'art. 1 punto 27 ha previsto a decorrere dall'anno 2022 un contributo per le amministrazioni della Regione Calabria che hanno assunto “ Alle amministrazioni pubbliche della regione Calabria che hanno assunto a tempo indeterminato i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità di cui agli articoli 2 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e 2 del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, o che procedono alla loro assunzione a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018, n.145, con le modalità semplificate di cui all'articolo 1, comma 495, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, è riconosciuto a decorrere dall'anno 2022 il contributo di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81. Agli oneri derivanti dal presente comma, pari ad euro 20.014.762 annui a decorrere dal 2022, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 199, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.”

Dato atto che il Comune di Polistena ha assunto a tempo indeterminato giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 10/2020 n. 19 ex LSU e n. 22 ex LPU, lavoratori contrattualizzati a decorrere dal 01.02.2020 e che pertanto è destinatario del citato contributo, le cui modalità sono in corso di definizione da parte della Regione Calabria;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre 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 , pertanto, che la dotazione organica va espressa in termini finanziari e, 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 previsto.

Dato atto che per come chiarito dalle linee guida della funzione pubblica per regioni ed enti locali, sottoposti ai tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima per la dotazione organica resta quello previsto dalla legislazione vigente (media triennio 2011-2013) e cioè € 3.602.093,14.

Constatato che con deliberazione di GC n. 168/2016 è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente e successivamente aggiornata con deliberazione di GC n.120/2018 e ancora modificata con deliberazioni di GC.n.165/2018 e n. 39/2019 e n. 175/2019, e n. 10/2020 e deliberazione Commissario Straordinario n.35 del 30.06.2021 in ragione della programmazione con i medesimi atti approvata;

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;

Assunto che la dotazione organica allegata al presente atto laddove interamente coperta con un costo teorico, calcolato ai sensi del CCNL 21. 05. 2018, è inferiore al tetto della spesa di personale 2011-2013;

Considerato che la Corte dei Conti (del. n. 25/2015 sez. autonomie) ha chiarito che la spesa dei cessati, non deve essere calcolata in relazione al mese di intervenuta cessazione e quindi alla spesa effettiva, ma sull'intero anno e calcolata in relazione alla categoria iniziale, a lordo delle somme sostenute per tabellare iniziale, vacanza contrattuale, indennità di comparto, e oneri a carico del comune;

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 rilevino 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.”*

Constatato che nell'anno 2021 il comune di Polistena ha avuto le seguenti cessazioni:

n. 1 categoria C3 a 36 ore settimanali - istruttore amministrativo - servizi demografici- con decorrenza 31.07.2021 (€ 31.651,06)

n. 1 categoria B3 a 36 ore settimanali – esecutore - servizio affari generali- con decorrenza 31.07.2021 (€ 28.234,17)

n. 1 categoria A a 36 ore settimanali – operaio - servizio LLPP - con decorrenza 15.07.2021 (€ 26.693,46);

Considerato che nel corso del 2022 si avranno le ulteriori seguenti cessazioni:

- *1 Cat. D3- pos. Ec. D4 - funzionario amministrativo a 36 ore settimanali (€ 40.106,88);*
- *1 Cat. D – pos. Ec. D1- istruttore Direttivo tecnico – a 36 ore settimanali (€ 34.373,24);*
- *1 Cat. C – pos. Ec. C1 - istruttore vigile urbano a 36 ore settimanali (€ 31.651,06);*
- *1 Cat. B – pos. Ec. B1 - operaio a 23 ore settimanali (€18.038,50);*
- *1 Cat. C – pos. Ec. C3 - istruttore amministrativo a 36 ore settimanali (€ 31.651,06);*
- *1 Cat. C - pos. Ec. C2 - istruttore amministrativo a 36 ore settimanali (€ 31.651,06);*
- *1 Cat. C – pos. Ec. C3 - istruttore tecnico a 36 ore settimanali (€ 31.651,06);*
- *1 cat. B – pos.ec. B3- esecutore amministrativo a 36 ore settimanali (€ 28.234,17);*
- *1 cat. A- pos. Ec. A3- operaio a 36 ore settimanali (€ 26.693,46)*

Rilevato che nell' anno 2023 e 2024, sulla base della vigente normativa, si avranno le ulteriori seguenti cessazioni:

anno 2023

2 cat. A - pos. Ec. A1 a 23 ore settimanali – operaio (€ 17.054,15*2 = € 34.108,30)

Anno 2024

1 cat. B - pos. Ec. B1 a 26 ore sett. - ausiliario del traffico (€ 20.391,34);

1 cat. C - pos. Ec. C2- istruttore vigilanza- a 36 ore sett. (€ 31.651,06);

1 cat. C- pos. Ec. C3 – istruttore amministrativo a 36 ore sett. (€ 31.651,06);

1 cat. A pos. Ec. A1- operaio a 36 ore settimanali (€ 26.693,46);

1 cat. B pos. Ec. B1- operaio a 23 ore sett. (€18.038,50);

1 cat. A pos. Ec. A1- operaio a 23 ore sett. (€ 17.054,15);

Considerato che da ultimo con deliberazione del Commissario Straordinario era stata confermata la programmazione del fabbisogno del personale di cui all'annualità precedente disposto nell'anno 2021 l'incremento orario di n. 3 ore per Gli LPU/LSU stabilizzati;

Considerato che le cessazioni dell'anno 2022 comporteranno un risparmio effettivo pari ad € 154.479,29;

Preso atto che a causa dell'emergenza pandemica i concorsi banditi non sono stati espletati e che sono sopravvenute nuove disposizioni di semplificazione in tema di espletamento delle procedure concorsuali;

Considerato che nelle more delle procedure bandite sono intervenute cessazioni di personale in servizio e che nell'anno 2022 sono previste ulteriori cessazioni che richiedono una rivisitazione del programma del fabbisogno del personale al fine di garantire, nel limite delle risorse disponibili, il più adeguato apporto di personale.

Rilevato, altresì, che con deliberazione di GC n.18 del 29.10.2021 è stato approvato il nuovo funzionigramma con riorganizzazione della struttura amministrativa dell'Ente con diversa assegnazione dei servizi e previsione di una unità organizzativa speciale autonoma denominata "Programmazione - Fondi europei - PNRR- Smart city "per lo svolgimento delle funzioni strategiche legate a specifici programmi e progetti dell'Amministrazione;

Constatato, altresì, che nel corso del 2022 si avrà la cessazione dal servizio del Responsabile della Ripartizione Servizi Sociali, già responsabile dei servizi AAGG , del Responsabile della Ripartizione Tecnica nonché di ulteriori unità nelle singole ripartizioni dell'Ente;

Preso atto che il revisore dei conti ha più volte segnalato la necessità di potenziare la Ripartizione Finanziaria ad oggi assegnataria anche del servizio personale;

Dato atto che sono state adottate le misure organizzative interne con assegnazione di personale ai servizi e che comunque si rende necessario garantire adeguato apporto di personale per la funzionalità degli uffici e servizi dell'Ente;

Constatata la carenza nell'Ente di categorie C istruttori amministrativi e D istruttori direttivi, dovute alle cessazioni già verificatesi ed in ragione delle prossime cessazioni di personale;

Preso atto che per garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi così come definita nel nuovo funzionigramma e la ragione anche delle attività connesse ai fondi del PNRR occorre prevedere assunzioni a tempo determinato ex art. 110 c. 2 d.lgs. 267/2000;

Dato atto che lo statuto comunale ed il regolamento degli uffici e dei servizi prevedono la possibilità di ricorrere ad incarichi a contratto ex art. 110 commi 1 e 2 del d.lgs. 267/2000;

Valutata l'opportunità di annullare i concorsi in itinere e procedere alla copertura dei posti, secondo le disposizioni normative sopravvenute ed in funzione della nuova programmazione che tiene conto della normativa in essere delle nuove esigenze dell'Ente, delle cessazioni intervenute e che interverranno;

Dato atto ancora che il Comune di Polistena è Ente Capofila del distretto socio assistenziale n. 1 e destinatario dei fondi sociali per l'intero distretto e che, pertanto, per l'attuazione dei servizi occorre programmare unità di personale da assegnare a detti servizi;

Rilevato che nel corso degli ultimi anni si sono avute cessazioni che hanno interessato le varie Ripartizioni e che si registrano carenze in tutte le aree;

Preso atto dei limiti e dei vincoli assunzionali che richiedono una programmazione del fabbisogno di personale nel rispetto degli stessi,

Ritenuto, in ragione delle esigenze manifestate dagli uffici fatta salva la possibilità di prevedere, ricorrendone le condizioni, ulteriori assunzioni, di prevedere per l'anno 2022, la copertura in via prioritaria di n. 3 posti di categoria C istruttore amministrativo/contabile a 24 ore settimanali da assegnare n.1 alla Ripartizione Affari Generali; n.1 alla Ripartizione Servizi Finanziari /personale ed n.1 cat. C alla Ripartizione servizi Sociali, per un costo di € 63.302,13, nonché n. 1 posto di categoria D - istruttore direttivo amministrativo - a 36 ore settimanali, mediante progressione verticale riservato all'interna (per un costo effettivo di € 2.722,18 pari alla differenza tra un D1 ed 1 C1 € 34.373,24 - € 31.651,06) anche onde garantire il turn over;

Dato atto che la maggiore spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato calcolata sull'intero anno 2022 e derivante dalle citate assunzioni **ammonta ad € 66.024,31**;

Ritenuto di dover prevedere per l'anno 2023 l'assunzione delle 2 categorie B3 - collaboratore professionale tecnico (capo squadra/ conduttore di macchine complesse) a 36 ore settimanali - da assegnare ai servizi manutentivi - di cui uno mediante progressione

verticale riservata all'interno (€ 29.640,50 maggiore costo - pari alla differenza B3-B1 a 26 ore- € 9.249,15 = totale € 38.889,65)

Dato atto che le assunzioni programmate attraverso progressioni verticali rispetta il limite del 50% delle assunzioni riservabili all'interno ex art. 52 c.1 bis dlgs 165/2001.

Dato atto, ancora, che si rende necessario onde garantire la copertura dell'unità organizzativa speciale autonoma procedere all'assunzione a tempo determinato di n.1 cat. D a 36 ore settimanali istruttore direttivi apicali da assumere ai sensi dell'art. 110 c. 2 d.lgs. 267/2000 con un costo di € 34.373,24;

Rilevato che la spesa per l'assunzione ai sensi dell'art. 110 c.2 d.lgs. 267/2000, rientra nel tetto di spesa sostenuta dall'ente per assunzioni flessibili nell'anno 2009 e, comunque trattasi di assunzione tesa a garantire funzioni essenziali per l'Ente in quanto strettamente connessa alle attività di programmazione e gestione dei fondi PNRR e fondi comunitari di rilevante importanza per l'Ente;

Considerato che la spesa di personale presunta anno 2022, comprensiva delle assunzioni programmate con il presente atto e al netto delle cessazioni non supera la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato;

Dato atto che nell'ambito della Regione Calabria è stato ricollocato il personale interessato dai processi di mobilità e, pertanto, ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali (art. 1, c. 234, L. n. 208/2015)

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, ancora, che l'art. 3-ter DL 80/2021 ((Semplificazioni in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali.)) stabilisce:

((1. All'articolo 9, comma 1-quinquies, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato **necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché' l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia.**")

Dato atto che i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2022-2024 sono stati rinviati al 31.03.2022;

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”;

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;

Dato atto che la presente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022–2024 è stata predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle indicazioni dell’Amministrazione e dei 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;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, D.lgs. n. 165/2001, giuste note dei responsabili di ripartizione prot. n. 396-425-459-450 del 10.01.2022 e prot. n. 577 del 11.01.2022:

x non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

x sono state riscontrate le seguenti situazioni di soprannumero;

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, come sopra riportato;

Spesa potenziale massima da rendiconto anno 2020 (A)	€ 2.359.371,03
---	-----------------------

Considerato che per l'attuazione delle assunzioni programmate nell'anno 2022, giusta nota del responsabile del procedimento prot. n. 3447 del 28 febbraio 2022, la spesa programmata è così determinata:

<i>Personale a tempo indeterminato in servizio spesa lorda presunta 2022(+)</i>	€ 2.253.653,57
<i>Nuove assunzioni a tempo indeterminato 2022</i>	€ 66.024,31
<i>Spesa personale ex art. 110 c. 2</i>	€ 34.373,24
Spesa TOTALE (B) (-)	€ 2.354.051,12

Rilevato che l'attuazione delle assunzioni programmate per l'anno 2023 è subordinata al rispetto dei parametri che risulteranno dal rendiconto 2021;

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 parere n. rilasciato in data, 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 degli indirizzi dell'Amministrazione e delle esigenze dell'ente di seguito riportato;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022-2024 prevede complessivamente

n. quattro posti da ricoprire mediante:

X concorso pubblico/ scorrimento graduatorie/ progressioni verticali e/o altre forme previste dalla legge;

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità di mobilità 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 – giusta comunicazione al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali avente prot. n. 00007785 del 22/02/2022 – e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

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;

con deliberazione di GC n.13 del 23.02.2022 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;

è stato approvato il bilancio consolidato per le partecipate anno 2020.

è stato approvato il rendiconto esercizio finanziario 2020;

è stato approvato il Bilancio di previsione 2021-2023, mentre non è stato ancora approvato il bilancio di previsione 2022-2024 il cui termine è stato rinviato al 31.03.2022,

vi sono nell'Ente graduatorie valide relativamente ad 1 posto di categoria C istruttore amministrativo-contabile e 1 istruttore direttivo vigilanza

Preso atto che il CCNL 21.05.2018 non inserisce la programmazione tra le materie oggetto di informazione preventiva e che il presente atto sarà trasmesso alle OOSS per opportuna conoscenza;

Sentiti gli indirizzi dell'Amministrazione

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

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

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

DELIBERA

1. **di dare atto** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001:

➤ di non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

di prendere atto della determinazione del Responsabile del servizio Finanziario R.G. n. 7 del 10.01.2022 avente ad oggetto: "Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2022" ed allegata al presente atto sotto la lettera A) per formarne parte integrante e sostanziale;

di dare indirizzo al Responsabile della Ripartizione di procedere all'annullamento dei concorsi in itinere e di avviare le nuove procedure concorsuali in ragione del mutato quadro normativo e delle sopravvenute esigenze dell'Ente;

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 di seguito riportato:

Anno 2022

ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO

- assunzione, previo esperimento delle procedure di cui all'art. 34 bis del d.lgs. 165/2000, n. 3 unità di categoria C - istruttore amministrativo/contabile - a 24 ore settimanali da assegnare:

n.1 alla Ripartizione Affari Generali; n.1 alla Ripartizione Servizi Finanziari /personale ed n.1 cat. C alla Ripartizione Servizi Sociali per un costo di € **63.302,13** anche al fine di garantire il Turn over da coprire mediante scorrimento graduatoria, procedure concorsuali ovvero nelle altre forme previste dalla legge;

- n. 1 posto di categoria D - istruttore direttivo amministrativo - a 36 ore settimanali, progressione verticale riservato all'interno (per un costo di € **2.722,18** pari alla differenza tra un D1 ed 1 C1 € **34.373,24 - € 31.651,06**) anche al fine di garantire il turn over ai sensi dell'art. 52 c. 1 bis del dlgs 165/2001 nel limite del 50 % delle posizioni destinate alla assunzioni esterne;

ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2022

Assunzione di 1 unità categoria D ai sensi dell'art. 110 c. 2 a 36 ore settimanali – istruttore direttivo - pari ad € **34.373,24** rientrante nella spesa di personale a tempo determinato di cui

all'art. 9 c. 28 Dl 78/2010 - apicale da assegnare all'unità organizzativa speciale autonoma speciale da coprire previo esperimento di procedura comparativa non concorsuale;

Anno 2023

- 1. assunzione di n. 1 categorie B3 a 36 ore settimanali, profilo collaboratore professionale tecnico (capo squadra/ conduttore di macchine complesse) mediante procedure concorsuali o altre forme indicate dalla legge per un costo pari € 29.640,50 da coprire mediante procedura concorsuale ovvero nelle altre forme previste dalla legge;*
- 2. assunzione di n. 1 categoria B3 a 36 ore settimanali profilo collaboratore professionale tecnico (capo squadra/ conduttore di macchine complesse) mediante progressione verticale ai sensi dell'art. 52 c.1 bis d.lgs. 165/2001 per un costo pari € 9.249,15 (pari alla differenza tra 1 B1 a 26 ore ed 1 B3)*

Di dare atto che le assunzioni per l'anno 2023 sono comunque subordinate al rispetto dei vincoli assunzionali e finanziari dell'anno di riferimento.

3. Anno 2024

Nessuna assunzione

- 4. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;*

*di dare atto che il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, 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;*

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;

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.

di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

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

VALUTATA la sopra estesa proposta di deliberazione e ritenuta la stessa condivisibile per le motivazioni soprariportate;

VISTO il D.Lgs. n. 267/00 e ritenuta la propria competenza;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e contabile della proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. n. 267/00, allegati all'originale del presente atto;

VISTO il parere favorevole dell'Organo di revisione, espresso con verbale n. 64 del 21/03/2022 acquisito al protocollo generale n. 4842 in data 22/03/2022;

SENTITO il Segretario Generale ai sensi dell'art. 97 del D.Lgs 267/2000;

ATTESO che la presente deliberazione rientra nelle materie di competenza della Giunta Comunale;

RITENUTA la propria competenza;

CON voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Per quanto in premessa riportato;

DI APPROVARE e fare propria la superiore proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata e trascritta ad ogni effetto di legge;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, stante i motivi d'urgenza.

=====

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

Sindaco
F.to Tripodi Michele

Segretario Generale
F.to Lampasi Daniela

DOTAZIONE ORGANICA

CATEGORIA	POSTI COPERTI IN ATTO		POSTI E PROFILI PREVISTI NEL 2022-2024		COSTO TEORICO Nuova DO (2022-2024) Aggiornato CCNL 21.05.2018
	Part-time	Full time	Part- time	Full time	EURO
D3 n.1 funzionario amm.vo n.1 funzionario contabile		2			€ 76.928,25
D1 n.2 istrutt. direttivo tecnico n.1 istrutt. direttivo amministrativo n. 1 istrutt. direttivo di vigilanza		4		Anno 2022 n. 1* Istruttore Direttivo Amministrativo (diff. Tra D1 e C1) *mediante progressione verticale	€ 139.950,20
C n. 1 istrutt. Tecnico geometra n. 3 istrutt. Vigili urbani n. 4 istrutt. Amm.vi n. 1 Istruttore contabile		9			€ 284.859,54
Profilo C a 23 ore n. 1 istruttore geometra n. 4 istruttori vigilanza	5		Anno 2022 n. 3 istruttore amministrativo 24 ore (n. 1 Ripartizione finanziaria – n. 1 Ripartizione Servizi Sociali – n. 1 Ripartizione AA.GG.)		€ 164.409,70
B3 Collaboratori professionali (autisti)		2		ANNO 2023 n. 2* Collaboratori professionali tecnici (capo squadra – conduttore di macchine complesse) * di cui uno interno	€ 98.170,65
B3 a 26 ore Collaboratore professionali (autista)	1				€ 21.407,03
B1 Esecutori amm.vi		2			€ 56.468,32

B1 a 26 ore n. 4 Esecutori amministrativi n. 5 ausiliari traffico; n. 2 operai specializzati	11				€ 224.304,74
B1 a 23 ore n. 2 operai; n. 3 muratori; n. 1 carpentiere; n. 1 imbianchino; n. 1 falegname;	8				€ 144.307,92
A1 operai/operatori/collaboratori; n. 12 netturbini		15			€ 400.401,90
A1 a 23 ore n. 19 operatori n. 7 operai gen. n. 3 netturbini	29				€ 494.570,50
TOTALE	54	34	3	3 (di cui uno interno)	€ 2.105.778,75

Anno 2022: n. 1 assunzione *ex art.* 110 c. 2 del D.lgs. 267/2000, categoria D1 a 36 ore, fuori dotazione organica - **€ 34.373,24**

Spesa potenziale massima, derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020 è pari ad **€ 2.359.371,03**

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2022

All. 1

		ANNO	VALORE	FASCIA
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>		2022		
	Popolazione al 31 dicembre	2020	10.203	f
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato	2020	2.275.587,43 €	(l)
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		2.978.403,56 €	(a1)
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2018	11.642.627,16 €	
		2019	9.405.807,79 €	
		2020	11.363.874,09 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		10.804.103,01 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020	2.065.691,79 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		8.738.411,22 €	(b)
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c) 26,04%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d) 27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e) 31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO

ENTE VIRTUOSO

	Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < o = (d))	(f)	83.783,60 €	
	Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)	2.359.371,03 €	
	Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2022		(h) 19,00%
	Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)	565.896,68 €	
	Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		
	Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)	565.896,68 €	
	Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)	3.544.300,24 €	
	Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)	2.359.371,03 €	
	Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2022	2.359.371,03 €	(o)