



COMUNE DI CARMIANO

PROVINCIA DI LECCE

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:	Fabbisogno del personale – Piano triennale 2023/2025 e programmazione delle assunzioni - Approvazione
-----------------	---

L'anno 2023, addì 1 del mese di GIUGNO alle ore 19:20, nella sala del Comune suddetto, si è riunita la GIUNTA COMUNALE sotto la presidenza di Giovanni ERROI

All'appello nominale risultano:

	Nome e cognome	PRESENT	ASSEN
1	Giovanni ERROI	Sì	
2	Stefania ARNESANO	Sì	
3	Camillo VILLANI MIGLIETTA	Sì	
4	Salvatore DE CRUTO	Sì	
5	Maria Roberta INDENNIDATE	Sì	
6	Maria Lucia PELLEGRINO		Sì

Assiste Segretario Generale Dott.ssa Zanelia LANDOLFO

Si esprime parere **Favorevole** in linea tecnica attestante altresì la regolarità dell'azione amministrativa.

Il Responsabile del Settore

Gianvito GRECO

Si esprime parere Favorevole in linea contabile.

Il Responsabile del Settore Finanziario

Dott.ssa Valentina COSMA

OGGETTO: Fabbisogno del personale – Piano triennale 2023/2025 e programmazione delle assunzioni - Approvazione

La Giunta Comunale

su proposta dell'Assessore al Personale

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche

Premesso che

- l'art. 89 del D. Lgs. 18 agosto 2000 n°267 (di seguito TUEL), al comma 5, stabilisce 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
- l'art. 91 del TUEL stabilisce che nell'ambito dell'Ente Locale, ai fini della funzionalità e di ottimizzazione delle risorse, gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999 n°68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale

Visti

- l'art. 39 della L. 27 dicembre 1997 n°449, dove si stabilisce 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 personale delle categorie protette
- gli artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001 n°165 (di seguito TUIPI) ed in particolare, che dettano norme in materia di piano triennale dei fabbisogni di personale

Preso atto che permane una gravissima carenza di personale in alcune articolazioni organizzative dell'Ente che presentano situazioni di grave sottodimensionamento

Preso atto altresì che emergono ulteriori esigenze di dotarsi di figure professionali, in particolare tecnici informatici, per affrontare le complessità della transizione al digitale

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone, quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici, una serie di vincoli e di limiti assunzionali inderogabili, che, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale, devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa

Visto l'art 33 del D.L. 30 aprile 2019 n°34 che – pur non abrogando né disapplicando le vigenti norme - ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale in rapporto alle entrate correnti nel limite di una spesa complessiva per il personale, al lordo degli oneri riflessi, non superiore al "valore soglia", definito come valore percentuale, differenziato per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dalla media degli ultimi 3 rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione

Considerato altresì che la citata norma impone di adeguare, in aumento o in diminuzione, le risorse del fondo per la contrattazione decentrata e quelle destinate a remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, al fine di garantirne l'invarianza del valore medio pro-capite

Visto il D.M. 17 marzo 2020 recante *Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*, applicabile a decorrere dal 20 aprile 2020, con il quale, differenziati gli Enti in nove fasce demografiche, sono individuate due distinti "valori soglia" riportati nelle tabelle 1 e 3, in funzione dei quali

- ai Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti che si trovano al di sotto del valore soglia indicato nella tabella 1 è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato
- ai Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti che si trovano al di sopra del valore soglia indicato nella tabella 3 è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate
- i Comuni con moderata incidenza della spesa di personale, che si trovano nella fascia intermedia tra i valori della tabella 1 e i valori della tabella 3, possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto

Preso atto che per i Comuni che rientrano nella fascia demografica dei Comuni da 10000 a 59999 abitanti (fascia f), in cui si trova il Comune di Carmiano, sono individuati, per il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, i valori soglia del 27% (tabella 1) e del 31% (tabella 2)

Visto il Prospetto di calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2023, redatto dal Settore Economico – Finanziario, allegato con il numero 1 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, dal quale emerge che per il Comune di Carmiano il rapporto tra le entrate dei primi tre titoli risultanti dalla media degli ultimi 3 rendiconti approvati (2020, 2021 e 2022), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione 2022, e la spesa del personale relativa all'ultimo rendiconto approvato (2022) calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, è pari al **23,65%** che consente un incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato per **€ 217.423,66**

Preso atto pertanto che il Comune di Carmiano si colloca al di sotto del valore soglia indicato nella tabella 1 e pertanto

- può 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 non superiore al valore soglia individuato dalla stessa tabella 1
- in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, può incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel

2018 in misura non superiore ai valori percentuali indicati dalla tabella 2, 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 alla tabella 1

- per lo stesso quinquennio 2020-2024, può utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2, fermo restando il limite del valore soglia di ciascuna fascia demografica, nel rispetto dei piani triennali dei fabbisogni di personale e dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione

Rilevato pertanto, come risulta dai conteggi riportati nell'allegato Prospetto di calcolo, che il Comune di Carmiano dispone di un margine di potenziale maggiore spesa pari a € 372.970,90= pari all'incremento massimo del 21% della spesa per il personale fissato per l'anno 2023 per i Comuni che rientrano nella fascia demografica dei Comuni da 10000 a 59999 abitanti (fascia f), ed inferiore al raggiungimento del primo valore soglia del 27%

Ritenuto

- di non utilizzare per l'anno 2023 le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti, che ai sensi dell'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020 sarebbero in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1 (per il Comune di Carmiano il 21%), fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica (per il Comune di Carmiano il 27%)
- di limitare l'utilizzo delle capacità assunzionali entro il margine di potenziale maggiore spesa, tenuto conto che l'andamento delle entrate correnti effettivamente realizzate dall'Ente potrebbe risentire dell'aumento dei costi delle forniture e dell'inflazione

Considerato, altresì, alla luce del quadro normativo vigente, che gli Enti Locali possono procedere ad assunzioni a tempo determinato nei seguenti limiti:

- possono essere conferiti incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL nel limite massimo, previsto del 20% della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato (art. 19 del TUPI)
- si può ricorrere alle forme di lavoro flessibile (con esclusione degli incarichi ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL) in misura non superiore alla spesa sostenuta allo stesso titolo nel corso dell'anno 2009, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, qualora venga rispettato il tetto di spesa del personale (articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78)

Preso atto che, per il Comune di Carmiano, con riferimento al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78, la spesa sostenuta per personale a tempo determinato nel corso dell'anno 2009 è pari ad €. 12.000,00=

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere altresì definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente

Richiamate le precedenti Deliberazioni della Giunta Comunale

- n°8 del 27 gennaio 2022 con la quale, nelle more dell'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2021, si procedeva alla programmazione delle sole assunzioni già previste nei precedenti Piani occupazionali e per le quali erano in corso le relative procedure concorsuali nonché di quelle necessarie all'attivazione dell'Ufficio di staff del Sindaco
- n°87 del 1 giugno 2022 ad oggetto "*Fabbisogno del personale – Programma triennale 2022/2024 e programma assunzioni 2022– Approvazione*" con la quale si approva, ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del TUEL e garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, il programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 ed i relativi piani assunzionali
- n°164 del 29 settembre 2022 con la quale si modifica il programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 relativamente al solo piano assunzionale per l'anno 2022, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente

Richiamata la precedente Deliberazione della Giunta Comunale n°12 del 24 febbraio 2023 recante determinazioni in merito alla procedura di stabilizzazione di personale in forza all'Ambito Territoriale di Campi Salentina in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75, con la quale, alla luce della Deliberazione del Coordinamento Istituzionale dell'Ambito n°1 del 23 gennaio 2023, si disponeva la cessione di capacità assunzionale nella misura pro quota di €. 16.707,74 in favore del Comune di Campi Salentina ai fini dell'avvio delle procedure di stabilizzazione di n. 3 unità da destinare all'Ufficio di Piano, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del D.Lgs. 75/2017, dando atto che

- quanto disposto con confluirà nella programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, anno 2023, ai soli fini dell'attestazione della disponibilità di capacità assunzionale da parte dell'Ente
- la spesa è totalmente finanziata da risorse provenienti dal Fondo Povertà, dal PON Inclusionione, ovvero su risorse ordinarie del Piano Sociale di Zona 2022-2024, e pertanto le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle assunzioni suddette 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 dalla legge 28 giugno 2019, n.58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento, come nel caso de quo ai sensi dell'art. 57, comma 3 septies del DL 14 agosto 2020, n. 104

Preso atto che nel corso del 2022,

- sono stati assunti a tempo indeterminato i seguenti dipendenti, il cui reclutamento era stato previsto nel programma delle assunzioni per l'anno 2020
 - Manuela Martina, Istruttore Amministrativo, C1 in part time al 75% dal 4 aprile 2022
 - Paolo Montinaro, Agente di P.L., C1 in part time al 75% dal 9 maggio 2022
- sono stati assunti a tempo indeterminato i seguenti dipendenti, tramite scorrimento di graduatorie dell'Ente
 - Daniela Luzio, Istruttore Amministrativo, C1 in part time al 75% dal 1 settembre 2022
 - Chiara Maria Marulli, Istruttore Amministrativo, C1 in part time al 75% dal 1 settembre 2022
 - Stefano Nicolini, Agente di P.L., C1 in part time al 75% dal 3 ottobre 2022

- è stato assunto con contratto di lavoro a tempo determinato per la durata del mandato sindacale, quale componente dell'Ufficio di Staff del Sindaco, il seguente dipendente
 - Alessandro Monte, Istruttore Amministrativo, C1 in part time al 33% dal 7 febbraio 2022
- sono cessati i seguenti dipendenti
 - Paolo Montinaro, Agente di P.L., C1 in part time al 75% dal 30 dicembre 2022, per dimissioni volontarie con diritto alla conservazione del posto ai sensi del comma 10 dell'art. 25 del CCNL a seguito di assunzione presso altro Ente Locale
- sono stati trasformati i rapporti di lavoro da part time al 75% a tempo pieno, con decorrenza 1 agosto 2022, per i seguenti dipendenti
 - Carmine Fella, Funzionario Tecnico cat. D3 in servizio presso il Settore VIII Lavori Pubblici
 - n°3 Agenti di Polizia Locale cat. C1 (dipendenti Papadia, Quartini e Sisinni, che hanno superato il periodo di prova) in servizio presso il Settore VII Polizia Locale
 - Caputo Roberta, Istruttore Amministrativo cat. C1 (che ha superato il periodo di prova) in servizio presso il Settore I Affari Generali
- è stato trasformato il rapporto di lavoro da part time al 75% a tempo pieno, con decorrenza 3 ottobre 2022, per il seguente dipendente
 - Franco D'Agostino, Agente di Polizia Locale cat. C5 in servizio presso il Settore VII Polizia Locale

Preso atto, ancora, che nel corso degli anni 2023, 2024 e 2025 rilevanti ai fini del presente atto sono previste le cessazioni dei seguenti dipendenti, fatte salve eventuali ulteriori cessazioni attualmente non prevedibili:

- Michele Libertini, dal 1 luglio 2023
- Marcello Paticchia, dal 1 maggio 2024
- D'Agostino Franco, dal 1 aprile 2025

Preso atto, infine, che, con Determinazione del Responsabile del Settore VI n°990 del 5 dicembre 2022, in esecuzione delle Deliberazioni di Giunta Comunale n°87 del 1 giugno 2022 e n°164 del 29 settembre 2022, si è dato avvio alle procedure per l'assunzione tempo indeterminato

- di n°1 unità a tempo pieno nel profilo professionale di Istruttore Tecnico di categoria C1 presso il Settore V Urbanistica
- di n°1 unità in part time al 50% nel profilo professionale di Istruttore Direttivo Informatico di categoria D1 presso il Settore I Affari Generali

per le quali assunzioni è già stata infruttuosamente esperita la procedura di mobilità obbligatoria

Visto il CCNL Funzioni locali 2019-2021, approvato il 16 novembre 2022, ed in particolare

- l'art.12, con il quale viene introdotto un nuovo sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali denominate, rispettivamente:
 - Area degli Operatori
 - Area degli Operatori esperti
 - Area degli Istruttori
 - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione
- l'allegato A che, per ognuna delle Aree, definisce le declaratorie dei relativi profili professionali

Considerato che:

- il nuovo modello di classificazione del personale si pone l'obiettivo di fornire agli Enti del comparto Funzioni Locali uno strumento innovativo ed efficace di gestione del personale e contestualmente offrire ai dipendenti un percorso agevole e incentivante di sviluppo professionale
- il suddetto sistema di classificazione intende aggiornare le declaratorie delle aree professionali adattandole ai nuovi contesti organizzativi, anche al fine di facilitare il riconoscimento delle competenze delle risorse umane

Richiamate le proprie precedenti Deliberazioni

- n°29 del 27 marzo 2023 con cui si è preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, Capo I, del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022
- n°34 del 6 aprile 2023 con cui si è proceduto all'identificazione dei profili professionali del Comune di Carmiano ed alla loro collocazione nelle corrispondenti aree, nel rispetto delle declaratorie di cui all'allegato A del CCNL Funzioni locali 16 novembre 2022

Visto il comma 6 dell'art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 che introduce, in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001 ed al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, una speciale procedura di progressione tra le aree in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025

Preso atto che detta procedura transitoria di progressione verticale

- dà la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno purché in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza
- utilizza i criteri di valutazione di cui al comma 7 dell'art. 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 (esperienza, titolo di studio e competenze professionali) che sono definiti nel dettaglio e nei pesi relativi attribuibili dalle amministrazioni previo confronto con i sindacati
- è finanziata, oltretutto dalle facoltà assunzionali, dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della L. 30 dicembre 2021 n°234 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018

- deve essere prevista nel **piano dei fabbisogni**

Richiamati gli orientamenti applicativi CFL 208 e CFL 209 con i quali l'Aran precisa che

- se gli enti decidono di stanziare le risorse contrattuali aggiuntive di cui al comma 612 dell'art. 1 della L. n°234/2021 per le procedure speciali di progressione tra le aree effettuate ai sensi dell'art 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n°165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale, tutte le risorse stanziate sono destinate a dette progressioni verticali della fase transitoria ed indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), gli enti dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse)

Richiamato ancora l'orientamento applicativo CFL 207 con cui l'Aran precisa che **nel caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL Funzioni locali 2019-2021, il consumo di budget da imputare allo 0,55% del ms. 2018 è pari** alla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

Ravvisata la necessità di approvare il programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 ed i relativi piani assunzionali, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente

Ritenuto pertanto di prevedere

ANNO 2023

1. assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di **n°1 Istruttore Servizi Tecnici - Geometra (Area degli Istruttori)** presso i Settori tecnici tramite pubblico concorso (già prevista per l'anno 2022 e per la quale è già stata infruttuosamente esperita la procedura di mobilità obbligatoria)
2. assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% di **n°1 Funzionario Servizi Informatici (Area dei Funzionari)** presso il Settore I tramite pubblico concorso (già prevista per l'anno 2022 e per la quale è già stata infruttuosamente esperita la procedura di mobilità obbligatoria)
3. assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di **n°1 Funzionario Servizi Amministrativo-contabili (Area dei Funzionari)** presso il Settore I - Uffici Demografici tramite pubblico concorso e previo esperimento di procedura di mobilità obbligatoria
4. assunzione con decorrenza 1 luglio 2023, a tempo indeterminato e a tempo parziale al 75% di **n°1 Agente di PL (Area degli Istruttori)** presso il Settore VII tramite scorrimento graduatoria vigente, previo esperimento di procedura di mobilità obbligatoria ovvero reimmissione in servizio con decorrenza 1 luglio 2023 di **n°1 Agente di PL (Area degli Istruttori)** in part time al 75% dimessosi a seguito di assunzione presso altro Ente Locale con diritto alla conservazione del posto ai sensi del comma 10 dell'art. 25 del CCNL
5. trasformazione del rapporto di lavoro, previo accordo, del Dipendente Manuela Martina, **Istruttore Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Istruttori)** in servizio presso il Settore I Affari Generali, da part time al 75% a tempo pieno
6. **cessione di capacità assunzionale** in favore del Comune di Campi Salentina nella misura pro quota di **€ 16.707,74** ai fini dell'avvio delle procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75, di n. 3 unità in forza all'Ufficio di Piano dell'Ambito Territoriale di Campi Salentina
7. progressione tra aree ai sensi dell'art 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n°165/2001 per **n°1 Operatori generici** a valere sulle risorse contrattuali aggiuntive di cui al comma 612 dell'art. 1 della L. n°234/2021 nella misura massima dello 0,55% del m.s. 2018, senza intaccare la capacità assunzionale

[assunzioni a tempo determinato]

8. assunzioni a tempo determinato di tecnici per l'attuazione del PNRR finanziate dai quadri economici dei singoli progetti ammessi, in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78

ANNO 2024

1. trasformazione del rapporto di lavoro, previo accordo, di **n°1 Agenti di Polizia Locale (Area degli Istruttori)** in servizio presso il Settore VII Polizia Locale, da part time al 75% a tempo pieno con decorrenza 1 luglio 2024
2. trasformazione del rapporto di lavoro, previo accordo, di **n°2 Istruttori Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Istruttori)** in servizio presso i Settori I e VI, da part time al 75% a tempo pieno con decorrenza 1 luglio 2024
3. qualora ricorra l'obbligo, assunzione di categoria protetta (disabile) a tempo indeterminato ed tempo pieno di **n°1 Operatore Esperto Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Operatori Esperti)** presso il Settore II mediante procedura di cui alla L. 68/1999

[assunzioni a tempo determinato]

4. assunzioni a tempo determinato di tecnici per l'attuazione del PNRR finanziate dai quadri economici dei singoli progetti ammessi, in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78
5. eventuali assunzioni per far fronte a necessità imprevedute o per esigenze di carattere straordinario

ANNO 2025

1. assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di **n°1 Istruttore Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Istruttori)** tramite pubblico concorso e previo esperimento di procedura di mobilità obbligatoria e facoltativa
2. qualora ricorra l'obbligo, assunzione di categoria protetta (disabile) a tempo indeterminato ed tempo pieno, già prevista nel piano assunzionale del 2024, di **n°1 Operatore Esperto Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Operatori Esperti)**

presso il Settore II mediante procedura di cui alla L. 68/1999
[assunzioni a tempo determinato]

4. assunzioni a tempo determinato di tecnici per l'attuazione del PNRR finanziate dai quadri economici dei singoli progetti ammessi, in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78
5. eventuali assunzioni per far fronte a necessità imprevedute o per esigenze di carattere straordinario

Dato atto che il programma di nuove assunzioni sopra descritto comporta, a regime, una maggiore spesa annua per il personale pari ad €. 111.500,04 per l'anno 2023, pari ad €. 50.219,16 per l'anno 2024 e pari ad €. 15.201,48 per l'anno 2025 come nella Tabella della spesa per nuove assunzioni, redatta dal Settore Economico – Finanziario, allegata con il numero 2 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale

Rilevato che il margine di potenziale maggiore spesa pari a €. 217.423,66 sopra indicato consente l'adozione del programma di reclutamento per gli anni 2023/2025 senza superare i "valori soglia" del 31% e del 27%

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

Rilevato a tal fine che in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2023/2025 si mantiene in diminuzione rispetto al valore medio della spesa di personale del 2011-2013, come emerge nella Tabella di verifica del rispetto del contenimento delle spese di personale redatta dal Settore Economico – Finanziario, allegata con il numero 3 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale

Atteso che il quadro normativo pone una serie di condizioni che gli Enti Locali devono soddisfare per poter legittimamente procedere ad assunzioni

Richiamati, in tal senso

- l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità
- l'articolo 3, commi 5 e 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90
- l'art. 9, comma 1-*quinquies* del D.L. n. 113/2016
- l'articolo 1, comma 723 della L. 28 dicembre 2015 n°208 (*Legge di stabilità 2016*)

che dettano le condizioni poste agli Enti Locali per poter procedere ad assunzioni

Considerato che per il Comune di Carmiano,

- relativamente all'anno 2022 sono state rispettate le previsioni contenute nell'articolo 1, comma 557 e seguenti della L. 27 dicembre 2006 n°296, risultando la spesa di personale pari ad €. 1.534.792,47 inferiore a quella di €. 1.941.089,18 riferita al valore medio della spesa per il personale del triennio 2011/2013
- relativamente all'anno 2022 sono state rispettate le previsioni contenute nell' articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, risultando la spesa per le assunzioni di lavoro flessibile inferiore a quella alla spesa di €. 12.000,00 sostenuta allo stesso titolo nel corso dell'anno 2009
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 27 del D.L. 24 aprile 2014 n°66
- è stato rispettato il termine per l'adozione del Bilancio e i termini per l'adozione degli altri documenti contabili e di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni (D.L. 24 giugno 2016 n°113)
- non è stato dichiarato il dissesto e non risultano condizioni di squilibrio come attestato con deliberazione di approvazione del rendiconto di gestione 2022

Preso atto, con riferimento ad ulteriori norme che condizionano la possibilità di procedere ad assunzioni, che

- con Deliberazione della Giunta Comunale del 1 giugno 2023 n.69 è stato adottato l'atto ricognitivo di cui all'art. 33 del TUP
- con Deliberazione della Giunta Comunale del 1 giugno 2023 n°70 è stato adottato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui al comma 1 dell'articolo 48 del D. Lgs. 11 aprile 2006 n°198 e art. 6, comma 6, del TUP

Rilevato che con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 sono state approvate, ai sensi dell'art. 6 ter del TUP, le *Linee di indirizzo* per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche

Ritenuto di procedere secondo le citate Linee di indirizzo, che, pur non avendo natura regolamentare, definiscono tuttavia, e ferma restando l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali, una metodologia operativa di orientamento

Preso atto che il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, alla luce delle intervenute modifiche legislative, non più 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, nel rispetto di tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali

Preso atto che, nel Piano, la dotazione organica va espressa in termini finanziari, che "*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*", restando fermo in concreto che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge

Precisato inoltre che il Piano deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti

Ritenuto pertanto di approvare il nuovo schema di dotazione organica, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, come nel Prospetto del valore finanziario della dotazione organica, redatta dal Settore Economico – Finanziario, allegata con il numero 4 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale

Rilevato che il costo della dotazione organica così come emerge dal citato Prospetto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1

comma 557 L. 296/2006

Rilevato che la spesa potenziale massima così come emerge dal citato Prospetto è inferiore al valore finanziario della spesa potenziale massima quale risultante dall'ultima rideterminazione della dotazione organica dell'Ente di cui alla precedente Deliberazione di Giunta Comunale n°111 del 10 luglio 2017

Dato atto infine che:

- questo ente è attualmente in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 tuttavia nel presente piano occupazionale si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento, qualora si superi la quota prevista per ulteriore unità
- questo ente è in regola con il rispetto dei vincoli dettati per le assunzioni degli ex militari
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente
- il piano occupazionale è coerente con il principio costituzionale della concorsualità
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006

Richiamato 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

Acquisito il parere favorevole n°8 del 31 maggio 2023 del Revisore Unico dei Conti

Ritenuto d'arne comunicazione alle organizzazioni sindacali e alle RSU dell'Ente ai sensi dell'articolo 40 del TUEL

Dato atto che il piano annuale delle assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in corso d'anno solo ed esclusivamente in caso di eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o di nuove ed imprevedibili esigenze, derivanti da qualsiasi sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire, dandone adeguata motivazione

Specificato che tutti i dati contabili ed i valori finanziari contenuti nel presente atto sono stati resi disponibili dal Settore IV Servizi Economico-finanziari

Visti i pareri favorevoli espressi dai competenti Responsabili di Settore sulla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49 del TUEL

con voti unanimi espressi in forma palese

Delibera

per i motivi in premessa esposti e che si intendono qui riportati,

Di prendere atto che, come emerge dal **Prospetto di calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2023** allegato con il numero 1 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale,

- il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del **23,65%**
- di conseguenza l'incremento potenziale di spesa in applicazione delle percentuali previste dal citato decreto per l'anno 2023 è pari a **€ 217.423,66**
- tale importo è totalmente utilizzabile in quanto inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020

Di approvare, ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del TUEL e garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, il programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 ed i relativi piani assunzionali, prevedendo

ANNO 2023

1. assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di **n°1 Istruttore Servizi Tecnici - Geometra (Area degli Istruttori)** presso i Settori tecnici tramite pubblico concorso (già prevista per l'anno 2022 e per la quale è già stata infruttuosamente esperita la procedura di mobilità obbligatoria)
2. assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale al 50% di **n°1 Funzionario Servizi Informatici (Area dei Funzionari)** presso il Settore I tramite pubblico concorso (già prevista per l'anno 2022 e per la quale è già stata infruttuosamente esperita la procedura di mobilità obbligatoria)
3. assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di **n°1 Funzionario Servizi Amministrativo-contabili (Area dei Funzionari)** presso il Settore I - Uffici Demografici tramite pubblico concorso e previo esperimento di procedura di mobilità obbligatoria
4. assunzione con decorrenza 1 luglio 2023, a tempo indeterminato e a tempo parziale al 75% di **n°1 Agente di PL (Area degli Istruttori)** presso il Settore VII tramite scorrimento graduatoria vigente, previo esperimento di procedura di mobilità obbligatoria ovvero reimmissione in servizio con decorrenza 1 luglio 2023 di **n°1 Agente di PL (Area degli Istruttori)** in part time al 75% dimessosi a seguito di assunzione presso altro Ente Locale con diritto alla conservazione del posto ai sensi del comma 10 dell'art. 25 del CCNL
5. trasformazione del rapporto di lavoro, previo accordo, del Dipendente Manuela Martina, **Istruttore Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Istruttori)** in servizio presso il Settore I Affari Generali, da part time al 75% a tempo pieno
6. **cessione di capacità assunzionale** in favore del Comune di Campi Salentina nella misura pro quota di **€ 16.707,74** ai fini dell'avvio delle procedure di stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20, comma 1 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017 n. 75, di n. 3 unità in forza all'Ufficio di Piano dell'Ambito Territoriale di Campi Salentina
7. progressione tra aree ai sensi dell'art 13 del CCNL Funzioni locali 2019-2021 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del D. Lgs. n°165/2001 per **n°1 Operatori generici** a valere sulle risorse contrattuali aggiuntive di cui al comma 612 dell'art. 1 della L. n°234/2021 nella misura massima dello 0,55% del m.s. 2018, senza intaccare la capacità assunzionale

[assunzioni a tempo determinato]

8. assunzioni a tempo determinato di tecnici per l'attuazione del PNRR finanziate dai quadri economici dei singoli progetti ammessi, in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78

ANNO 2024

1. trasformazione del rapporto di lavoro, previo accordo, di **n°1 Agenti di Polizia Locale (Area degli Istruttori)** in servizio presso il Settore VII Polizia Locale, da part time al 75% a tempo pieno con decorrenza 1 luglio 2024
2. trasformazione del rapporto di lavoro, previo accordo, di **n°2 Istruttori Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Istruttori)** in servizio presso i Settori I e VI, da part time al 75% a tempo pieno con decorrenza 1 luglio 2024
3. qualora ricorra l'obbligo, assunzione di categoria protetta (disabile) a tempo indeterminato ed tempo pieno di **n°1 Operatore Esperto Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Operatori Esperti)** presso il Settore II mediante procedura di cui alla L. 68/1999

[assunzioni a tempo determinato]

4. assunzioni a tempo determinato di tecnici per l'attuazione del PNRR finanziate dai quadri economici dei singoli progetti ammessi, in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78
5. eventuali assunzioni per far fronte a necessità imprevedute o per esigenze di carattere straordinario

ANNO 2025

1. assunzione a tempo indeterminato ed a tempo pieno di **n°1 Istruttore Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Istruttori)** tramite pubblico concorso e previo esperimento di procedura di mobilità obbligatoria e facoltativa
2. qualora ricorra l'obbligo, assunzione di categoria protetta (disabile) a tempo indeterminato ed tempo pieno, già prevista nel piano assunzionale del 2024, di **n°1 Operatore Esperto Servizi Amministrativo-contabili (Area degli Operatori Esperti)** presso il Settore II mediante procedura di cui alla L. 68/1999

[assunzioni a tempo determinato]

3. assunzioni a tempo determinato di tecnici per l'attuazione del PNRR finanziate dai quadri economici dei singoli progetti ammessi, in deroga al limite di cui all'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010 n. 78
4. eventuali assunzioni per far fronte a necessità imprevedute o per esigenze di carattere straordinario

dando atto che lo stesso:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del TUEL e delle Linee Guida di cui al D. P.C.M. 8 maggio 2018
- non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001
- non utilizza le facoltà assunzionali in deroga relative ai residui del turn over dei cinque anni antecedenti

Di dare atto che

- il programma di nuove assunzioni sopra descritto comporta, a regime, una maggiore spesa annua per il personale pari ad **€ 111.500,04** per l'anno 2023, pari ad **€ 50.219,16** per l'anno 2024 e pari ad **€ 15.201,48** per l'anno 2025 come nella Tabella della spesa per nuove assunzioni, redatta dal Settore Economico – Finanziario, allegata con il numero 2 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale
- il margine di potenziale maggiore spesa pari a **€ 217.423,66** sopra indicato consente l'adozione del programma di reclutamento per gli anni 2023/2025 senza superare i "valori soglia" del 31% e del 27%
- in sede previsionale, la spesa di personale per il triennio 2023-2025 si mantiene in diminuzione rispetto al valore medio della spesa di personale del 2011-2013, come emerge nella Tabella di verifica del rispetto del contenimento delle spese di personale, allegata con il numero 3 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale

Di approvare pertanto approvare il nuovo schema di dotazione organica, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018, come nel Prospetto del valore finanziario della dotazione organica, allegata con il numero 4 al presente atto per farne parte integrante e sostanziale

Di dare atto che:

- il costo della dotazione organica così come emerge dal citato Prospetto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006
- la spesa potenziale massima così come emerge dal citato Prospetto è inferiore al valore finanziario della spesa potenziale massima quale risultante dall'ultima rideterminazione della dotazione organica dell'Ente di cui alla precedente Deliberazione di Giunta Comunale n°111 del 10 luglio 2017

Di dare atto che nell'ambito dei casi e dei limiti previsti dalla normativa legislativa e contrattuale vigente si ricorrerà a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto del limite di cui comma 28 dell'art. 9 del D.L. 30 maggio 2010 n°78 ossia in misura non superiore ad € 12.000,00= pari al 100% della spesa sostenuta per personale assunto con forme di lavoro flessibile nel corso del 2009

Di precisare infine che si potrà dar corso alle assunzioni previste solo ed esclusivamente qualora il Comune di Carmiano soddisfi tutte le condizioni previste dal vigente quadro normativo in materia di spese di personale e di capacità assunzionali degli enti locali,

Di dare atto che gli oneri derivanti dal presente provvedimento troveranno copertura nel Bilancio pluriennale 2023/2025

Di dare atto che il piano annuale delle assunzioni è suscettibile di variazioni ed integrazioni in corso d'anno solo ed esclusivamente in caso di eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o di nuove ed imprevedibili esigenze, derivanti da qualsiasi sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire, dandone adeguata motivazione

Di incaricare il Responsabile del Settore IV di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, del TUPI, il presente piano triennale al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano

Di incaricare il Responsabile del Settore *Economico Finanziario*

- di provvedere ad inserire il presente piano triennale nel sistema informativo del personale SICO del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato
- di attestare il rispetto delle condizioni di cui sopra per ogni assunzione, sia al momento dell'avvio delle procedure e, successivamente, sia all'indizione dell'eventuale concorso sia al momento degli atti determinativi di assunzione

Di demandare al Segretario Generale ed ai Responsabili di Settore gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Di incaricare il Servizio di Segreteria Generale di trasmettere copia del presente atto

- al Revisore Unico dei Conti
- alle OO.SS. e alle R.S.U.
- ai Responsabili di Settore

Inoltre, con separata unanime votazione,

Delibera

di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del TUEL

Letto e sottoscritto

IL SINDACO
Giovanni ERROI

SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Zanelia LANDOLFO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs n. 82/2005 modificato ed integrato dal D.Lgs. n. 235/2010, del D.P.R. n.445/2000 e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa; il documento informatico e' rinvenibile per il periodo di pubblicazione sul sito web del comune di Carmiano:
<https://www.comune.carmiano.le.it>

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
- SERVIZIO DI SEGRETERIA GENERALE-

Visti gli atti d'ufficio:

SI ATTESTA

che copia della presente deliberazione:

Sarà affissa all'Albo Pretorio, il giorno *05/06/2023* e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi;

Dalla Residenza Comunale, li 05/06/2023

Responsabile Segreteria
Dott.ssa Nada MIGLIETTA

Si attesta che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva dalla data di adozione.

Si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____, decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Zanelia LANDOLFO

Dalla Residenza Comunale, li _____