



COMUNE DI CARMIANO

PROVINCIA DI LECCE

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:	Fabbisogno del personale – Piano triennale 2022/2024 e programma assunzioni 2022 - Approvazione
-----------------	---

L'anno 2022, addì 27 del mese di GENNAIO alle ore 13:05, 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 Giuliana Grasso

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

Il Responsabile del Settore

F.to Gianvito GRECO

Si esprime parere Favorevole in linea contabile.

Il Responsabile del Settore Finanziario

F.to Dott.ssa Valentina COSMA

OGGETTO: Fabbisogno del personale – Piano triennale 2022/2024 e programma assunzioni 2022 - Approvazione

L'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 TUP) 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 strutture dell'Ente ed in particolare presso il Corpo di Polizia Locale, gli Uffici Demografici, la Segreteria Generale e gli Uffici Finanziari

Preso atto ancora che è intendimento del Sindaco e della Giunta l'attivazione di un Ufficio di Staff di cui all'art. 90 del TUEL e all'art. 22 del vigente Regolamento Comunale degli Uffici e dei servizi, con collaboratori esterni assunti con contratti a tempo determinato

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici, prevedendo che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto 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", da individuarsi con Decreto Ministeriale previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dalla media degli ultimi 3 rendiconti approvati, considerate 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 2022, 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 (2018,2019 e 2020), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione 2020, e la spesa del personale relativa all'ultimo rendiconto approvato (2020) calcolata secondo quanto previsto dall'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, è pari al 21,05%

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 € 337.449,86= pari all'incremento massimo del 19% della spesa per il personale fissato per l'anno 2022 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%

Precisato che dal margine di potenziale maggiore spesa risultante dall'allegato 1 pari a € 337.449,86=, devono essere sottratte le spese per nuove assunzioni effettuate negli anni 2021 e 2022 in attuazione di precedenti Programmazioni, ammontanti ad €. 93.768,53 (PTFB 2020/2022) ed ad €. 98.948,79 (PTFB 2021/2023);

Ritenuto

- di non utilizzare per l'anno 2022 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 19%), fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica (per il Comune di Carmiano 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'emergenza epidemiologica in corso
- di non tener conto, prudenzialmente, nel calcolo delle capacità assunzionali delle cessazioni intervenute a partire dalla data di approvazione del PTFB 2021/2023;
- di procedere pertanto, nelle more dell'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2021 e del bilancio di previsione per il 2022, alla programmazione delle sole assunzioni già previste nei precedenti Piani occupazionali e per le quali sono in corso le relative procedure concorsuali nonché a quelle necessarie all'attivazione dell'Ufficio di staff del Sindaco

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 TUIPI)
- 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 Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale

- n°124 del 26 novembre 2020 ad oggetto "*Fabbisogno del personale – Programma triennale 2020/2022 e programma assunzioni 2020– Approvazione*"
- n°139 del 10 dicembre 2020 ad oggetto "*Piano triennale del Fabbisogno del personale 2020/2022 - Integrazione al piano delle assunzioni previste per l'annualità 2020*"
- n°69 del 8 luglio 2021 ad oggetto "*Fabbisogno del personale – Programma triennale 2021/2023 e programma assunzioni 2021– Approvazione*"

Preso atto che nel corso del 2020 sono cessati i seguenti dipendenti

- Giovanni Carlo Greco, dal 1 gennaio 2020
- Antonio Tafuro, dal 1 marzo 2020
- Giovanni Monte, dal 1 maggio 2020
- Antonio Paolo, dal 1 giugno 2020
- Arnesano Raffaele, dal 1 giugno 2020
- Carmelo Niccoli, dal 1 ottobre 2020

e non sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato

Preso atto, altresì, che nel corso del 2021 sono cessati

- Mario Indennate, dal 1 febbraio 2021
- Aldo Errico, dal 1 febbraio 2021
- Alessandro Spedicato, dal 1 agosto 2021
- Tarantini Salvatore, dal 27 ottobre 2021
- Agnese De Lorenzi, dal 31 dicembre 2021

e sono stati assunti a tempo indeterminato i seguenti dipendenti, il cui reclutamento era stato previsto nel programma delle assunzioni per l'anno 2020

- Roberta Caputo, Istruttore Amministrativo, C1 in part time al 50% dal 8 febbraio 2021
- M. A. Tecla Papadia, Agente di P.L., C1 in part time al 50% dal 15 marzo 2021
- Alessia Najra Quartini, Agente di P.L., C1 in part time al 50% dal 15 marzo 2021
- Giuseppe Sisinni, Agente di P.L., C1 in part time al 50% dal 15 marzo 2021
- Valentina Cosma, Istruttore Direttivo Contabile D1 a tempo pieno dal 29 aprile 2021

Preso atto, altresì, che nel corso del 2021, si è dato corso alla variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa da part time al 50% (18 ore settimanali) in part time al 75% (27 ore settimanali), per i seguenti Dipendenti

- Carmine Fella, Funzionario Tecnico, Cat. D3
- Roberta Caputo, Istruttore Amministrativo, Cat. C1
- M.A. Tecla Papadia, Agente di Polizia Locale, Cat. C1
- Alessia Najra Quartini, Agente di Polizia Locale, Cat. C1
- Giuseppe Sisinni, Agente di Polizia Locale, Cat. C1

con decorrenza 1 settembre 2021, e per i seguenti dipendenti

- Franco D'Agostino, Agente di Polizia Locale, Cat. C5

con decorrenza 1 gennaio 2022

Preso atto, ancora, che nel corso degli anni 2022, 2023 e 2024 rilevanti ai fini del presente atto sono previste le cessazioni dei seguenti dipendenti, fatte salve eventuali ulteriori cessazioni attualmente non prevedibili:

- Carmelo Tafuro, dal 1 aprile 2022
- Cosimo Pezzuto, dal 1 novembre 2022
- Michele Libertini, dal 1 luglio 2023
- Marcello Patichia, dal 1 maggio 2024

Preso atto, infine, che sono stati banditi, in esecuzione di precedenti piani assunzionali, e sono tuttora in corso n°2 concorsi pubblici per la copertura dei seguenti posti a tempo indeterminato:

- n°1 Istruttore Amministrativo di cat. C1 in part time al 75%
- n°1 Istruttore di Vigilanza di cat. C1 in part time al 75%

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024 e il relativo piano assunzionale per il 2022, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente programmando le sole assunzioni già previste nei precedenti Piani occupazionali e per le quali sono in corso le relative procedure concorsuali nonché a quelle necessarie all'attivazione dell'Ufficio di staff del Sindaco e rinviando all'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2021 e del bilancio di previsione per il 2022, la programmazione di ulteriori assunzioni, sulla base dell'andamento delle entrate

Ritenuto pertanto di prevedere, nelle more dell'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2021 ed all'approvazione del del bilancio di previsione 2022, il seguente piano occupazionale per l'esercizio 2022

ANNO 2022

1. assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale al 75% di **n°1 Istruttore Amministrativo cat. C1** presso il Settore I tramite pubblico concorso già bandito
2. assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale al 75% di **n°1 Agente di PL cat. C1** presso il Settore VIII tramite pubblico concorso già bandito
[altre forme di assunzione]
3. assunzione a tempo determinato e a tempo parziale al 33% di **n°1 Istruttore Amministrativo cat. C1** per l'Ufficio di Staff del Sindaco per un importo massimo di €. 12.000,00=

Dato atto che il programma di nuove assunzioni sopra descritto comporta maggiore spesa di personale per €. 60.317,72= 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 € 337.449,86= sopra indicato, opportunamente decurtato delle spese per nuove assunzioni effettuate o in corso di realizzazione negli anni 2021 e 2022 in attuazione di precedenti Programmazioni, ammontanti ad €. 93.768,53 (PTFB 2020/2022) ed ad €. 98.948,79 (PTFB 2021/2023) e prudenzialmente non incrementato dei risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute a partire dalla data di approvazione del PTFB 2021/2023, consente l'adozione del programma di reclutamento per l'anno 2022 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 2022-2024 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 2020 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 €. 1.393.557,15 inferiore a quella di €. 1.941.089,18 riferita al valore medio della spesa per il personale del triennio 2011/2013
- relativamente all'anno 2020 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 2020

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

- con Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale del 8 luglio 2021 n°67 è stato adottato l'atto ricognitivo di cui all'art. 33 del TUP
- con Deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale del 8 luglio 2021 n°68 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

Ritenuto di confermare i contenuti delle citate Deliberazioni, rinviando gli aggiornamenti di detti atti all'approvazione del bilancio di previsione per il 2022/2024

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 in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e

- che, pertanto, nel presente piano occupazionale non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento
- questo ente è in regola con il rispetto dei vincoli dettati per le assunzioni degli ex militari, essendo prevista riserva in favore per il concorso già bandito per l'assunzione di n°1 Agente di PL cat. C1
- 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°1 del 26/01/2022 del Revisore Unico dei Conti

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

Ribadito che l'approvando Programma triennale ed il relativo Piano assunzionale saranno rivalutati all'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2021 ed all'approvazione del del bilancio di previsione per il 2022

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

propone

di adottare la seguente Deliberazione:

Di prendere atto che, come emerge dal **Prospetto di calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno 2022** 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 21,05%
- di conseguenza l'incremento potenziale di spesa in applicazione delle percentuali previste dal citato decreto per l'anno 2022 è pari a € 337.449,86;
- 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, il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022/2024, con la programmazione delle sole assunzioni già previste nei precedenti Piani occupazionali e per le quali sono in corso le relative procedure concorsuali nonché di quelle necessarie all'attivazione dell'Ufficio di staff del Sindaco e con rinvio all'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2021 e del bilancio di previsione per il 2022, la programmazione di ulteriori assunzioni, sulla base dell'accertato andamento delle entrate, prevedendo il seguente piano occupazionale per l'anno 2022

ANNO 2022

1. assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale al 75% di **n°1 Istruttore Amministrativo cat. C1** presso il Settore I tramite pubblico concorso già bandito
2. assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale al 75% di **n°1 Agente di PL cat. C1** presso il Settore VIII tramite pubblico concorso già bandito

[altre forme di assunzione]

3. assunzione a tempo determinato e a tempo parziale al 33% di **n°1 Istruttore Amministrativo cat. C1** per l'Ufficio di Staff del Sindaco per un importo massimo di €. 12.000,00=

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 maggiore spesa di personale per €. 60.317,72= come nella **Tabella della spesa per nuove assunzioni**, allegata con il **numero 2** al presente atto per farne parte integrante e sostanziale
- il margine di potenziale maggiore spesa pari a € 337.449,86= sopra indicato, opportunamente decurtato delle spese per nuove assunzioni effettuate o in corso di realizzazione negli anni 2021 e 2022 in attuazione di precedenti Programmazioni, ammontanti ad €. 93.768,53 (PTFB 2020/2022) ed ad €. 98.948,79 (PTFB 2021/2023) e prudenzialmente non incrementato dei risparmi derivanti dalle cessazioni intervenute a partire dalla data di approvazione del PTFB 2021/2023, consente l'adozione del programma di reclutamento per l'anno 2022 senza superare i "valori soglia" del 31% e del 27%
- il margine residuale è ampiamente sufficiente a dare copertura alla nuova assunzione prevista per il corrente anno;
- in sede previsionale, la spesa di personale per il triennio 2022-2024 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 2022/2024

Di ribadire che il presente Programma triennale ed il relativo Piano assunzionale saranno rivalutati all'approvazione del rendiconto per l'esercizio 2021 ed all'approvazione del bilancio di previsione per il 2022

Di incaricare il Responsabile del Settore IV di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, del TUIPI, 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.

La Giunta Comunale

Preso atto della proposta innanzi illustrata

Ritenuta la stessa meritevole di approvazioni per le motivazioni evidenziate nella stessa

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

Visto il parere di conformità ex art. 97 del TUEL del Segretario Generale

Acquisita l'attestazione del Revisore Unico dei Conti

Ritenuta la propria competenza in materia con voti unanimi espressi nei modi di legge

Delibera

Di approvare la proposta illustrata innanzi e che qui si intende integralmente riportata, per le motivazioni evidenziate in premessa

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
F.to Giovanni ERROI

SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Giuliana Grasso

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>

SERVIZIO DI SEGRETERIA GENERALE

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.

Dalla Residenza Comunale, li _____

IL RESPONSABILE
Nada MIGLIETTA

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 *31/01/2022* e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi;

Dalla Residenza Comunale, li 31/01/2022

Responsabile Segreteria
F.to 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
F.to Dott.ssa Giuliana Grasso

Dalla Residenza Comunale, li _____