



COMUNE DI PULSANO
Provincia di Taranto

COPIA

DELIBERAZIONE COMMISSARIALE

N. 28 DEL 13/03/2023

OGGETTO : Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025.

L'anno duemilaventitre, addì tredici, del mese di Marzo alle ore 13:00, presso la Sede Municipale,

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott.ssa Maria Luisa RUOCCO

In virtù dei Decreti del Presidente della Repubblica del 20/04/2022 e del 18/01/2023, assistito dal Segretario Generale, DOTT. ALBANO GIOVANNI, ha adottato la seguente deliberazione.

Pareri ex art. 49 D.Lgs. 267/2000	
REGOLARITA' TECNICA	REGOLARITA' CONTABILE
Parere: FAVOREVOLE	Parere: FAVOREVOLE
Data: 22/02/2023	Data: 22/02/2023
Responsabile del Settore LIBERA ARCANGELO	Responsabile del Servizio Finanziario D'ERRICO COSIMO

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Premesso che:

con delibera di C.C. n. 82 del 17.11.2018, questo Ente ha approvato il Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale ai sensi dell'art. 243 bis e ss. del D.Lgs. 267/2000, avvalendosi della facoltà di accesso al fondo di rotazione;

l'Ente è, pertanto, sottoposto al controllo centrale sulla dotazione organica e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, ai sensi dell'art. 243 bis, comma 8, lettera d) e g) del TUEL per tutta la durata del piano;

con Deliberazione del Commissario straordinario n. 38 del 05.09.2022, immediatamente esecutiva, assunti i poteri del Consiglio Comunale, è stata approvata la riformulazione del piano di riequilibrio finanziario pluriennale. art.243-bis c.5 - art.243-quater c.3 del Tuel;

con Deliberazione del Commissario straordinario n. 57 del 09.11.2022, immediatamente esecutiva, assunti i poteri del Consiglio Comunale, è stato approvato il DUP per il periodo 2022/2024;

con Deliberazione del Commissario straordinario n. 59 del 09.11.2022, immediatamente esecutiva, assunti i poteri del Consiglio Comunale, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024;

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;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

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

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo

2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

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

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

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

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

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

Rilevato che:

- 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";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

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."

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;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, 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 che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

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

ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

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;

Vista la determinazione dirigenziale n. 97 in data 13.02.2023 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno **2023**, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, allegata alla presente deliberazione;

Preso atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità **(A)**;

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, comma 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:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 385.847,95 (A);
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 0 (B);

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dall' incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione tabella 2 (2020-2024), pari a € 385.847,95;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è **inferiore** al valore corrispondente alla lettera (f) in All. 1);
- per l'anno **2023** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € **2.223.219,13**;

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. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. 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, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le

spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano 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. (...). 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.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

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 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”;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;

- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹¹ Art. 6-bis, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001: "2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale.";

Richiamata la propria precedente deliberazione commissariale n. 55 in data 27.10.2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024";

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle direttive impartite dal Commissario Straordinario e delle indicazioni fornite dai 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; che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che:

- con nota indirizzata ai responsabili di settore n. 2823 del 09.02.2023 è stato loro richiesto ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001;
- acquisite agli atti d'ufficio le relative dichiarazioni di insussistenza di eccedenze di personale;
- con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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 indicato nella determinazione dirigenziale n. 97 del 13.02.2023 sopra citata;

Spesa potenziale massima (A)	€ 2.223.219,13
-------------------------------------	-----------------------

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023–2025 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 872.969,40
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 108.327,40
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) ¹ NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.	€ 70.419,96
Possibili rientri di personale attualmente in part-time presso altri enti (+)	€ 16.249,76
Assunzioni (+)	€ 129.998,08
Progressioni verticali (+)	€ 7.169,86
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) ¹ Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.	€ 35.267,67
Spese per posizioni organizzative	€ 140.813,87
Fondo salario accessorio	€ 284.516,32
Segretario Comunale	€ 63.559,04
Ulteriore facoltà assunzionale a legislazione vigente (+)	€ 107.724,71
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 1.837.016,07

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 202–2025 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

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. 08/2023 rilasciato in data 28.02.2023, protocollato in pari data agli atti dell'Ente al n. 3879, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 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 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede:

1. passaggio n. 3 agenti di Polizia Locale, Cat. C, da part-time 18 ore a full-time 36 ore, **per un costo complessivo annuo di € 48.749,28;**
2. passaggio n. 2 istruttori amministrativi, Cat. C, da part-time 24 ore a full-time 36 ore, **per un costo complessivo annuo di € 21.670,68;**

3. assunzione n. 3 istruttori contabili, Cat. C, a tempo indeterminato, full-time 36 ore, tramite mobilità seguita da scorrimento graduatorie di altri Enti e, in ultima analisi, concorso pubblico, **per un costo complessivo annuo di € 97.498,56**;
4. assunzione n. 1 istruttore tecnico, Cat. C, a tempo indeterminato, full-time 36 ore, tramite mobilità seguita da scorrimento graduatorie di altri Enti e, in ultima analisi, concorso pubblico, **per un costo complessivo annuo di € 32.499,52**;
5. n. 2 progressioni verticali da Cat. B a Cat. C, **per un costo complessivo annuo di € 7.169,86**;
6. assunzione di n. 1 istruttore direttivo finanziario, Cat. D, a tempo indeterminato, full-time 36 ore, ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 o ex art. 14 CCNL 22.01.2004 o tramite mobilità seguita da scorrimento graduatorie di altri Enti, in sostituzione del dipendente dimessosi in data 26.06.2022, specificando che al momento non è possibile attingere dall'ultima graduatoria del concorso espletato, approvata con determinazione n. 1405 del 27.12.2021, i cui atti sono stati posti sotto sequestro dall'autorità giudiziaria, **per un costo complessivo annuo è pari ad € 35.267,67**;

Che il costo delle future assunzioni a pieno regime e per l'intero anno ammonta complessivamente ad **€ 242.855,57**;

Che si è ritenuta opportuna l'adozione di un nuovo piano assunzionale per l'anno 2023 tendente, oltre al potenziamento degli uffici comunali (in particolare settore economico finanziario, polizia locale, demografici ed urbanistica), anche a valorizzare le professionalità che si sono già manifestate potenzialmente tali da consentirne la loro ascrizione a qualifiche o categorie più elevate;

Che le Progressioni Verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria superiore e si attua attraverso procedure di selezione interna;

Che come previsto dal D.L. 80/2021 (cosiddetto Decreto Reclutamento) viene prefigurata una procedura comparativa tale da valorizzare non soltanto le conoscenze tecniche ma anche le competenze di carattere trasversale (manageriale, gestionale, ecc.) che il dipendente abbia maturato nel corso della propria attività lavorativa.

Fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001 per le nuove assunzioni dall'esterno, specificando che, per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a full-time, non si deve dare corso a nessuna procedura di mobilità volontaria nè di comunicazione ex articolo 34 bis D.Lgs n. 165/2001, in quanto non siamo in presenza di assunzioni dall'esterno, ma di trasformazione di posti, che sono nuove assunzioni ai fini delle capacità assunzionali, ma che non determinano ingressi dall'esterno dell'ente;

La dotazione organica 2023 viene inoltre così modificata:

1. l'eliminazione n. 2 Cat. B da pianta organica precedente (non assunti);
2. l'eliminazione n. 1 Cat. B da pianta organica precedente (dip. cessato);

Dato atto 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 piano occupazionale 2023-2025 *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 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione così come risulta dalla nota protocollo n. 3653 del 23.02.2023;

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 C.C.N.L. Funzioni locali 16 novembre 2022;

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

PROPONE

1. 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 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **nuova dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2025**, 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 decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
4. 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;
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023–2025 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 piano, ed alla Commissione di stabilità finanziaria degli enti Locali (utgautonomie.personaleentilocali@pec.interno.it), ai sensi dell'art. 243 e seguenti del D.L. 267/2000, tenendo altresì presente che fino alla relativa approvazione è fatto divieto alla amministrazione di procedere alle assunzioni previste dal piano;
7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

8. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Letta la proposta del Responsabile del Servizio Personale

Ritenutala meritevole di accoglimento;

Ritenuto provvedere in merito;

Visti i pareri favorevoli espressi dai Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 - comma 1- del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Acquisita altresì l'attestazione di assenza di rilievi sotto l'aspetto giuridico-amministrativo, sulla base dei pareri espressi ai sensi di legge, rilasciata dal Segretario Generale in data 13.03.2023 ed allegata alla presente deliberazione per formare parte integrante e sostanziale;

Accertato che, rispetto al contenuto della presente proposta di deliberazione, non sussistono nei confronti del Commissario Straordinario motivi di incompatibilità e/o conflitti di interesse;

Visti i Decreti del Presidente della Repubblica del 20.04.2022 e del 18.01.2023;

Assunti i poteri della Giunta Municipale

DELIBERA

Di confermare **la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente delibera.**

1. 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 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **nuova dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2025**, 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 decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
4. 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;

5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023–2025 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 piano, ed alla Commissione di stabilità finanziaria degli enti Locali (utgautonomie.personaleentilocali@pec.interno.it), ai sensi dell'art. 243 e seguenti del D.L. 267/2000, tenendo altresì presente che fino alla relativa approvazione è fatto divieto alla amministrazione di procedere alle assunzioni previste dal piano;
7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Successivamente

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

stante l'urgenza di provvedere, allo scopo di dare immediata attuazione al presente provvedimento,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 – comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000.

Verbale letto, approvato e sottoscritto:

Il Commissario Straordinario
DOTT.SSA MARIA LUISA RUOCCO

Il Segretario Generale
DOTT. ALBANO GIOVANNI

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA' E PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA che la presente deliberazione:

A.è divenuta esecutiva

il giorno 13/03/2023 poichè immediatamente esecutiva , ai sensi dell'art. 134 comma 4 D.Lgs. n. 267/2000.

B.è stata pubblicata in data 14/03/2023 (N. 393 Registro delle Pubblicazioni) all'Albo Pretorio Informatico di questo Comune sul sito istituzionale www.comune.pulsano.ta.it per rimanervi quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del Dlgs, 18/08/2000 n. 267 e art. 32, comma 2, della legge 18/06/2009 n. 69)

Pulsano, Lì 14/03/2023

Il Responsabile delle Pubblicazioni
Arcangelo LIBERA



COMUNE DI PULSANO

(Provincia di Taranto)

IL SEGRETARIO GENERALE

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE n. 205 del 22.02.2023

OGGETTO

Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025.

SCHEDA TECNICA

TIPO DI PROPOSTA: Giunta Municipale

PARERE TECNICO: Favorevole del sig. Arcangelo Libra reso in data 22.02.2023

PARERE CONTABILE: Favorevole del geom. Cosimo D'Errico in data 22.02.2023

COLLABORAZIONE ED ASSISTENZA GIURIDICA-AMMINISTRATIVA DEL SEGRETARIO COMUNALE AI SENSI DEL COMMA 2° DELL'ART. 97, D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267.

ANNOTAZIONI: NESSUN RILIEVO DA FORMULARE SOTTO L'ASPETTO GIURIDICO-AMMINISTRATIVO SULLA BASE DEI PARERI TECNICO E CONTABILE COME SOPRA ESPRESSI AI SENSI DI LEGGE.

Pulsano, 13/03/2023

Il Segretario Generale
(Dott. Giovanni ALBANO)

Dott. Pietro Montinari
Commercialista – Revisore dei Conti
CONSULENTE DELL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
studio: via Marche, 122 Galatina (Le) 73013
studiomontinari@legalmail.it - studiomontinari60@gmail.com
Tel 0836.567531 - Fax 0836.567531 - Cell 335.6383581
Partita Iva: 03953970757 Codice fiscale: MNTPTR60A28D862F
Indirizzo di VideoSkype: studiomontinari@libero.it

Prot. 3879 DEL 28/02/2023

COMUNE DI PULSANO
(Prov. di Taranto)

PARERE N°08/2023 del 28/02/2023

REV.02

DELL'ORGANO DI REVISIONE

RILASCIATO SULLA

**PROPOSTA 205/2023 DEL 22/02/2023 REV.01 DI DELIBERAZIONE DEL
SIGNOR COMMISSARIO STRAORDINARIO TITOLATA "ADOZIONE DEL
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025"**



Firmato digitalmente da:
MONTINARI PIETRO
Firmato il 28/02/2023 11:46
Seriale Certificato: 650751
Valido dal 03/08/2021 al 03/08/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Galatina, 28/02/2023

Verbale n°08b/2023

Parte seconda

**Oggetto: Parere n°08/2023 sulla Proposta n°205/2023 del 22/02/2023 di Deliberazione del Commissario Straordinario avente ad oggetto:
"Adozione del Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025"**

L'anno duemilaventitre, il giorno 28 del mese di Febbraio, alle ore 9,00, il Revisore Unico del Comune di Pulsano, Dott. Pietro Montinari, si è riunito in seduta monocratica per esprimere il proprio Parere in merito alla Proposta di Deliberazione del Signor Commissario Straordinario, avente ad oggetto l' "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025.", ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448;

Premesso che

- il presente **Verbale n°8/2023** si compone di una parte **a)** e di una Parte **b)**;
- questa è la Parte **b)** di detto Verbale, denominata **Verbale n°08b/2023**, ed ha ad oggetto l' "**Adozione del Piano triennale dei Fabbisogni del Personale 2023-2025**" del Comune di Pulsano;
- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati:

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, avente ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", il quale, con decorrenza dal 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dalla normativa previgente;
- l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104;

Vista la Proposta di deliberazione commissariale in oggetto ed i relativi allegati, A, B, C, D e n. 1), con la quale, ai sensi dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, si approva con i poteri della giunta comunale il **Piano triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2023-2025** e il relativo Piano occupazionale, prevedendo quanto segue:



Firmato digitalmente da:
MONTINARI PIETRO
Firmato il 28/02/2023 11:46
Seriale Certificato: 650751
Valido dal 03/08/2021 al 03/08/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Piano occupazionale 2023-2025

Dott. Pietro Montinari
Revisore Unico dei Conti del Comune di Pulsano

Parere n°08 del 28/02/2023 sulla Proposta del C.S. n°205/2023 di Delib. "Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025"

Dott. Pietro Montinari
Revisore Unico del Comune di Pulsano (Ta)
Parere n°8/2023 del 28/02/2023
Anno 2023

1. passaggio NON assunzioni di n.3 agenti di Polizia locale, Cat. C, da part-time 18 ore a full-time 36 ore, **per un costo complessivo annuo di € 48.749,28;**
2. passaggio NON assunzioni di n°2 istruttori amministrativi, Cat. C, da part-time 24 ore a full-time 36 ore, **per un costo complessivo annuo di € 21.670,68;**
3. assunzioni di n°3 istruttori contabili, Cat. C, a tempo indeterminato, full-time 36 ore, tramite mobilità seguita da scorrimento di graduatorie di altri Enti e, in ultima analisi per concorso pubblico, **per un costo complessivo annuo di € 97.498,56;**
4. assunzione di n°1 istruttore tecnico, Cat. C, a tempo indeterminato, full-time 36 ore, tramite mobilità seguita da scorrimento di graduatorie di altri Enti e, in ultima analisi, per concorso pubblico, **per un costo complessivo annuo di € 32.499,52;**
5. progressioni verticali di n°2 unità da Cat. B a Cat. C, **per un costo complessivo annuo di € 7.169,86;**
6. assunzione di n°1 istruttore direttivo finanziario, Cat. D, a tempo indeterminato, full-time 36 ore, ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 o ex art. 14 CCNL 22.01.2004 o tramite mobilità seguita da scorrimento di graduatorie di altri Enti, **per un costo complessivo annuo di € 35.267,67;**

che il costo delle future assunzioni a pieno regime e per l'intero anno, ammonta complessivamente ad € 242.855,57.

La dotazione organica per il 2023, sarà inoltre così modificata:

1. saranno eliminate n°2 Unità di Cat.B da pianta organica precedente (non assunti);
2. sarà eliminata n°1 Unità di Cat.B da pianta organica precedente (dipendente cessato);

In Proposta il Commissario precisa giustamente quanto segue:

- resta fermo il prioritario obbligo di esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art.30 del D.Lgs.165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D.Lgs. 165/2001, per le assunzioni dall'esterno;
- per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a full-time, non si deve dare corso ad alcuna procedura di mobilità volontaria né a comunicazione ex art.34 bis D.Lgs. 165/2021;
- *"l'Ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni flessibili nel caso in cui si manifestino ulteriori esigenze eccezionali di durata limitata nel tempo o a seguito di possibilità di assunzioni eterofinanziate".*

Anno 2024

L'Ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni per l'anno 2024.

Anno 2025

L'Ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni per l'anno 2025.

CONSIDERATO

che il limite di cui all'art.1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:



Dott. Pietro Montinari
Revisore Unico del Comune di Pulsano (Ta)
Parere n°8/2023 del 28/02/2023

- media del triennio 2011-2013 = € 1.876.867,39 (Allegato D alla Proposta di Deliberazione);
- spesa per il personale prevista in bilancio 2023-2025 per l'anno 2023 pari ad € **1.837.016,07** laddove la spesa potenziale massima si stima pari ad € **2.223.219,13** (Allegato C alla Proposta n°205/2023 di Deliberazione del C.S.);
- non sono previsti incrementi di spesa per il triennio 2024-2025.

RILEVATO

che pertanto la spesa totale per l'attuazione del **Piano triennale delle Assunzioni 2023-2025** è inferiore alla spesa potenziale massima;

che è stato rispettato il vincolo di spesa riveniente dall'applicazione dei parametri ex DM 17/03/2020

TUTTO CIÒ PREMESSO E CONSIDERATO;

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

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

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

ASSEVERA

- 1) **che il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale e il relativo piano occupazionale per il periodo 2023-2025, rispettano i vincoli imposti dalla soglia di spesa per il personale determinata ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;**
- 2) che, in conseguenza delle assunzioni previste nel Piano in oggetto, l'equilibrio pluriennale del bilancio è garantito;
- 3) che, ai sensi dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, il rapporto tra la spesa per il personale e le entrate correnti si colloca al di sotto del valore soglia calcolato per fascia demografica;
- 4) che il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale e il relativo Piano occupazionale, per il periodo 2023-2025, rispettano i seguenti limiti:
 - a. il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
 - b. il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n.296/2006;
 - c. il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2000;

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020,

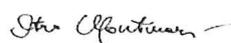
PARERE FAVOREVOLE

alla Proposta di Deliberazione in oggetto così titolata: **"Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025."**

In fede

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore Unico
Comune di Pulsano
Dott. Pietro Montinari



Firmato digitalmente da:

MONTINARI PIETRO

Firmato il 28/02/2023 11:47

Seriale Certificato: 650751

Valido dal 03/08/2021 al 03/08/2024

InfoCamere Qualified Electronic Signature CA



Dott. Pietro Montinari

Revisore Unico dei Conti del Comune di Pulsano

Parere n°08 del 28/02/2023 sulla Proposta del C.S. n°205/2023 di Delib. "Piano triennale dei Fabbisogni di Personale 2023-2025"

Dott. Pietro Montinari
Commercialista – Revisore dei Conti
CONSULENTE DELL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
studio: via Marche, 122 Galatina (Le) 73013
studiomontinari@legalmail.it - studiomontinari60@gmail.com
Tel 0836.567531 - Fax 0836.567531 - Cell 335.6383581
Partita Iva: 03953970757 Codice fiscale: MNTPTR60A28D862F
Indirizzo di VideoSkype: studiomontinari@libero.it

Prot. n. 3879 del
28/2/2023

Galatina, 28/02/2023



Firmato digitalmente da:
MONTINARI PIETRO
Firmato il 28/02/2023 11:45
Seriale Certificato: 650751
Valido dal 03/08/2021 al 03/08/2024
InfoCamere Qualified Electronic Signature CA

Ill.mo
Signor Commissario Straordinario
Dott.ssa Maria Luisa Ruocco
Comune di Pulsano
via degli Orti, 37
74026 Pulsano (Ta)

Verbale n°08a/2023

Parte Prima

Certificazione del Fondo delle Risorse decentrate 2023 per il Personale

Rev.02

Presupposto per Parere 08/2023 su Adozione del Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025

L'anno 2023, il giorno 27 del mese di Febbraio, l'Organo di Revisione del Comune di Pulsano, Dott. Pietro Montinari, si è riunito in seduta monocratica presso il proprio studio sito in Galatina, alla via Marche, n°122, per esaminare la Determinazione n°136/2023 avente ad oggetto "Art. 79 CCNL 16/11/2022' Disciplina delle Risorse decentrate per il Personale del Comparto" - Costituzione Fondo Anno 2023" - emessa dal Responsabile del Servizio Personale.

Il Revisore dei Conti

Richiamato l'articolo 239 del D.Lgs. n°267/2000 e ss.mm.ii. che disciplina le funzioni dell'Organo di Revisione;

Premesso che

- il presente **Verbale n°8/2023** si compone di una parte **a)** e di una Parte **b)**;
- **questa è la Parte a)** di detto **Verbale**, denominata **Verbale n°08a/2023**, ed ha ad oggetto "la **Certificazione del Fondo Risorse decentrate per l'Anno 2023**" del **Comune di Pulsano**, funzionale all'emissione del Piano triennale del Fabbisogno del Personale di cui alla Parte **b)** del Verbale;
- la determinazione di costituzione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2023, precede l'avvio della contrattazione collettiva decentrata integrativa oggetto di controllo del Revisore riguardo la compatibilità dei costi della predetta contrattazione con i vincoli di bilancio e quelli derivanti dall'applicazione di norme di legge;

Visto

- il D.Lgs. 165/2021 che impone a tutte le amministrazioni la costituzione del Fondo per le risorse decentrate, il quale rappresenta il presupposto per l'erogazione del salario accessorio ai dipendenti;

Visto

- l'art. 40 c.3-quinquies D.Lgs. n°165/2001, il quale stabilisce che gli Enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa "nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità fissati per la spesa di personale dalle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di Finanza pubblica e di analoghi strumenti per il contenimento della spesa...";

Comune di Pulsano

Il Revisore Unico

Dott. Pietro Montinari

Certificazione del Fondo Risorse decentrate per il Personale per l'Anno 2023

Dott. Pietro Montinari
Commercialista – Revisore dei Conti
CONSULENTE DELL'AUTORITÀ GIUDIZIARIA
studio: via Marche, 122 Galatina (Le) 73013
studiomontinari@legalmail.it - studiomontinari60@gmail.com
Tel 0836.567531 - Fax 0836.567531 - Cell 335.6383581
Partita Iva: 03953970757 Codice fiscale: MNTPTR60A28D862F
Indirizzo di VideoSkype: studiomontinari@libero.it

Visto

- l'art.23 c.2 D.Lgs. 25/05/2017 n°75, il quale prevede che, "a decorrere dall'1/01/2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del Personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, c.2 del D.Lgs. 30/03/2011, n°165, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016";

Considerato

- che le modalità di determinazione delle risorse in oggetto, sono attualmente regolate dagli art.li 67 e 68 del CCNL Funzioni locali 21/05/2018 e dagli art.li 79 e 80 del CCNL Funzioni locali 16/11/2022 e risultano così suddivise:

Importo unico consolidato delle risorse stabili 2017 indicate dall'art. 31 c.2 CCNL 22/01/2004

- **Risorse Stabili** inserite nel Fondo dal 2018 e acquisite anche per gli anni successivi;
- **Risorse variabili** con validità esclusivamente per l'anno in cui sono definite e messe a disposizione del Fondo Risorse decentrate;

PRESO ATTO

- che la quantificazione del Fondo Risorse decentrate per l'anno 2023, è pari ad **€ 317.279,27** di cui risorse stabili per **€ 230.220,07** e risorse variabili per **€ 87.059,20**;
- che alla parte stabile sarà applicata una decurtazione di **€ 24.225,36** in applicazione dell'art.23 c. 2 del D.Lgs. 75/2017 Superamento Tetto 2016;

TENUTO CONTO

- che il Fondo 2023 potrebbe essere rideterminato e aggiornato a seguito di mutamenti legislativi o a situazioni che giustificano la revisione degli importi riportati nel Prospetto di Quantificazione;
- che la copertura del finanziamento del Fondo per l'anno 2023, sarà inserita nel Bilancio 2023, nei capitoli riguardanti la spesa del Personale;

TANTO PREMESSO

CERTIFICA

che, per l'anno 2023, il Fondo Risorse decentrate destinate al Personale dell'Ente, è pari ad **€ 293.053,91 =**

€ 293.053,91 =	€ 317.279,27	-24.225,36
----------------	--------------	------------

In Fede

Galatina, 28/02/2023

Il Revisore Unico
Comune di Pulsano
Dott. Pietro Montinari



Comune di Pulsano
Il Revisore Unico
Dott. Pietro Montinari

Certificazione del Fondo Risorse decentrate per il Personale per l'Anno 2023



COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2023-2025

Indice:

- A)** Premessa
- B)** L'organizzazione dell'ente
- C)** I servizi gestiti
- D)** Le scelte organizzative
- E)** Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- F)** Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- G)** Quantificazione risorse decentrate
- H)** La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

A) Premessa

Ogni anno l'Ente si trova di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzia il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover, e per dare concreta attuazione ai programmi della Relazione Previsionale e Programmatica.

Occorre fare riferimento al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ed alle Linee Guida sulla programmazione del fabbisogno che, in attuazione delle citate disposizioni legislative, la Funzione Pubblica ha emanato e che sono applicabili a far data dal 25 settembre 2018, decorsi cioè 60 giorni dalla pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

La presente relazione si inquadra proprio in quest'ottica e cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e della sua prevalenza sulla dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio, alla luce delle varie disposizioni normative che si sono nel frattempo succedute precisando che il nostro ente era soggetto alle disposizioni riguardanti il rispetto del Patto di stabilità interno.

Entrando nello specifico della normativa vigente notiamo che non ci sono grosse novità e, soprattutto, non ci sono modifiche alla disciplina generale della assunzioni contenuta nell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e poi specificata dal decreto 17 marzo 2020.

B) L'organizzazione dell'ente

L'Ente con delibera di giunta municipale n. 10 del 24.01.2022 avente ad oggetto: "Approvazione macrostruttura organizzativa e macrofunzioni", ha istituito i seguenti sette settori, con l'accorpamento dei servizi di Cultura, Sport e Spettacolo al 7° Settore e l'accorpamento dei Servizi Demografici e Stato Civile al 2° Settore, ora così denominati:

1. Comunicazione Pubblica e Istituzionale – Personale e Trasparenza;
2. Segreteria, Sviluppo Economico e Produttivo - Marketing e Promozione Territoriale, SUAP, Demografici e Stato Civile;
3. Programmazione Economico Finanziaria, Economato e Tributi;
4. Polizia Locale, Viabilità, Ecologia, Igiene e Sanità;
5. Pubblica Istruzione e Servizi Sociali;
6. Urbanistica - Demanio Marittimo – Agricoltura - SUE - VAS;
7. Infrastrutture – Fondi strutturali, Cultura, Sport, Turismo, Mobilità Sostenibile e Transizione Ecologica e Digitale;

C) I servizi gestiti

Segreteria e Affari Generali, Contenzioso, Organi istituzionali - Staff del Sindaco, Appalti e Contratti, Archivio – Protocollo, AA.PP., SUAP, Marketing e promozione territoriale - Servizi Demografici e Stato Civile Elettorale, Gestione Economica – Finanziaria, Gestione Tributi e Fiscalità locale, Gestione Economato, Controllo di gestione e Controllo Tributario, Personale, U.R.P., Comunicazione, Pubblicazione Atti, Notifiche, Gestione Sito web e Gestione Amministrazione Trasparente, Lavori Pubblici e progettazione, Tutela e gestione del patrimonio, Verde Pubblico e Arrendo urbano, Programmazione e sviluppo turistico, Ambiente, Protezione Civile,

Rischio idrogeologico, Servizi cimiteriali, Mobilità Sostenibile, Fondi Strutturali, Cultura – Biblioteca, Sport, Spettacolo e Tradizioni popolari, Servizi sociali, Pubblica istruzione, Invalidi civili, Urbanistica, Edilizia pubblica e privata, Demanio, Sviluppo costiero e problematiche Isole amministrative, Politiche Agricole, Polizia Municipale e Viabilità, Ecologia, Igiene, Sanità e Contenzioso C.d.S.

D) Le scelte organizzative

L'Ente con delibera di C.C. n. 82 del 17.11.2018, esecutiva, ha approvato il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale ai sensi dell'art. 243 bis e seguenti del d.Lgs 267/2000 e con delibera di C.C. n. 1 del 25.01.2022 e con delibera del Commissario Straordinario n. 38 del 05.09.2022, esecutive, si è avvalso della facoltà di rimodulare detto piano di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi della Legge n. 234/2021, articolo 1, commi 992-993-994.

A tal proposito, già dagli anni scorsi, è stato previsto una riduzione della spesa del personale e si è dato inizio ad una riorganizzazione degli uffici con equa distribuzione del personale dipendente.

E) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma, nella parte che segue procederemo a presentare il programma delle assunzioni 2023/2025 e annuale 2023.

A tal fine si precisa che il Piano Triennale del fabbisogno di personale è stato realizzato richiedendo a ciascun responsabile di servizio una scheda dettagliata delle figure professionali di cui necessitano.

Dette richieste sono state oggetto di attenzione e valutazione da parte degli organi competenti al fine di contemperare le richieste degli uffici con i limiti previsti dalle normative vigenti.

Come detto in precedenza il piano del fabbisogno è stato realizzato tenendo conto della nuova normativa in vigore e precisamente del D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006; lo stesso D.M. peraltro dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006.

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2023 Assunzioni a tempo indeterminato

Il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede:

1. passaggio n. 3 agenti di Polizia Locale, Cat. C, da part-time 18 ore a full-time 36 ore, **per un costo complessivo annuo di € 48.749,28;**
2. passaggio n. 2 istruttori amministrativi, Cat. C, da part-time 24 ore a full-time 36 ore, **per un costo complessivo annuo di € 21.670,68;**
3. assunzione n. 3 istruttori contabili, Cat. C, a tempo indeterminato, full-time 36 ore, tramite mobilità seguita da scorrimento graduatorie di altri Enti e, in ultima analisi, concorso pubblico, **per un costo complessivo annuo di € 97.498,56;**

4. assunzione n. 1 istruttore tecnico, Cat. C, a tempo indeterminato, full-time 36 ore, tramite mobilità seguita da scorrimento graduatorie di altri Enti e, in ultima analisi, concorso pubblico, **per un costo complessivo annuo di € 32.499,52**;
5. n. 2 progressioni verticali da Cat. B a Cat. C, **per un costo complessivo annuo di € 7.169,86**;
6. assunzione di n. 1 istruttore direttivo finanziario, Cat. D, a tempo indeterminato, full-time 36 ore, ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000 o ex art. 14 CCNL 22.01.2004 o tramite mobilità seguita da scorrimento graduatorie di altri Enti, in sostituzione del dipendente dimessosi in data 26.06.2022, specificando che al momento non è possibile attingere dall'ultima graduatoria del concorso espletato, approvata con determinazione n. 1405 del 27.12.2021, i cui atti sono stati posti sotto sequestro dall'autorità giudiziaria, **per un costo complessivo annuo è pari ad € 35.267,67**;

Che il costo delle future assunzioni a pieno regime e per l'intero anno ammonta complessivamente ad **€ 242.855,57**;

Che si è ritenuta opportuna l'adozione di un nuovo piano assunzionale per l'anno 2023 tendente, oltre al potenziamento degli uffici comunali (in particolare settore economico finanziario, polizia locale, demografici ed urbanistica), anche a valorizzare le professionalità che si sono già manifestate potenzialmente tali da consentirne la loro ascrizione a qualifiche o categorie più elevate;

Che le Progressioni Verticali consistono in un percorso di sviluppo professionale, riservato ai dipendenti dell'amministrazione, che prevede il passaggio da una categoria alla categoria superiore e si attua attraverso procedure di selezione interna;

Che come previsto dal D.L. 80/2021 (cosiddetto Decreto Reclutamento) viene prefigurata una procedura comparativa tale da valorizzare non soltanto le conoscenze tecniche ma anche le competenze di carattere trasversale (manageriale, gestionale, ecc.) che il dipendente abbia maturato nel corso della propria attività lavorativa.

Fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 per le nuove assunzioni dall'esterno, specificando che, per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da part-time a full-time, non si deve dare corso a nessuna procedura di mobilità volontaria nè di comunicazione ex articolo 34 bis D.Lgs n. 165/2001, in quanto non siamo in presenza di assunzioni dall'esterno, ma di trasformazione di posti, che sono nuove assunzioni ai fini delle capacità assunzionali, ma che non determinano ingressi dall'esterno dell'ente;

F) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

L'ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni flessibili nel caso in cui si manifestino ulteriori esigenze eccezionali di durata limitata nel tempo o a seguito di possibilità di assunzioni eterofinanziate;

G) Quantificazione risorse decentrate

Il fondo delle risorse decentrate è stato costituito con determinazione dirigenziale n. 136 del registro generale del 20.02.2023 ed è stato regolarmente certificato dal revisore dei conti in data 28.02.2023 (prot. 3879 del 28.02.2023);

PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2024 – 2025

Assunzioni a tempo indeterminato

L'ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni per l'anno 2024 e 2025;

H) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Dato atto che il Comune di Pulsano, ai sensi dell'art. 3 del medesimo D.M., appartiene alla fascia "F" (popolazione al 31.12.2021: n.11.204 abitanti);

Ritenuto comunque opportuno verificare la media delle spese del personale sostenute nel triennio 2011-2013, comunque derogabile ai sensi del già citato D.M. 17 marzo 2020;

Visti i prospetti:

Verifica della coerenza delle spese di personale per l'anno 2023 con il limite di spesa (media triennio 2011-2013), Allegato D;

Vista la determina n. 97 del 13.02.2023, con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, allegata alla presente comprensiva delle certificazioni del Responsabile del Settore Finanziario;

Ne consegue che **l'Ente ha rispettato i vincoli di bilancio e della finanza pubblica.**

allegato B)



COMUNE DI PULSANO
PROVINCIA DI TARANTO

NUOVA DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2023

CCNL 2019-2021 aggiornato al 2023				NUOVA IPOTESI						
Cat.	Copertura	Unità	Tabellare	ivc	comparto	Una tantum	lordo unitario	oneri unita	somma	Costo teorico
D	100,00%	8	25.146,68	125,71	59,40	377,26	25.709,05	9.558,62	35.267,67	€ 282.141,40
D	83,33%	1	25.146,68	125,71	59,40	377,26	21.423,35	7.965,20	29.388,55	€ 29.388,55
C	50,00%	0	23.175,62	115,83	52,08	347,62	11.845,58	4.404,18	16.249,76	€ 0,00
C	66,66%	0	23.175,62	115,83	52,08	347,62	15.792,52	5.871,66	21.664,18	€ 0,00
C	88,89%	0	23.175,62	115,83	52,08	347,62	21.059,06	7.829,76	28.888,82	€ 0,00
C	100,00%	25	23.175,62	115,83	52,08	347,62	23.691,15	8.808,37	32.499,52	€ 812.487,99
B3	100,00%	3	21.745,62	108,68	44,76	326,17	22.225,23	8.263,34	30.488,57	€ 91.465,71
B	100,00%	2	20.620,73	103,09	44,76	309,27	21.077,85	7.836,74	28.914,59	€ 57.829,19
A	100,00%	1	19.548,10	97,76	37,08	293,28	19.976,22	7.427,16	27.403,38	€ 27.403,38
	TOTALE	40 (39,83)							TOTALE	€ 1.300.716,22



COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA DALLA COSFEL NELLA SEDUTA DEL 29.09.2021			
Cat.	Copertura	Unità	Totale costo teorico
D	100%	9 (8,83)	€ 300.650,60
C	50,00%	3 (1,5)	€ 51.564,06
C	66,66%	3 (2,01)	€ 62.411,43
C	88.89%	1 (0,89)	€ 27.741,20
C	100%	16	€ 499.341,60
B3	100%	4	€ 117.230,40
B	100%	6	€ 167.025,48
A	100%	1	€ 26.318,97
TOTALE		43 (40,23)	€ 1.252.283,74



COMUNE DI PULSANO

PROVINCIA DI TARANTO

PIANO OCCUPAZIONALE 2023-2025

ANNO 2023

Cat	Profilo professionale da coprire	PT/FT	Modalità di reclutamento					Art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000	Tempi di attivazione procedura
			Concorso pubblico	Mobilità	Passaggi o da Part Time a Full Time	Progressione di carriera – procedura comparativa	Scorrimento graduatorie altri Enti		
C	n. 3 agenti di Polizia Locale cat. C da part-time 18 ore a full-time 36 ore	F.T.			X				01/05/2023
C	n. 2 istruttori amministrativi cat. C da part-time 24 ore a full-time 36 ore	F.T.			X				01/05/2023
C	assunzione n. 3 istruttori contabili cat. C a tempo indeterminato full-time 36 ore	F.T.	X	X			X		01/05/2023
C	assunzione n. 1 istruttore tecnico cat. C a tempo indeterminato full-time 36 ore	F.T.	X	X			X		01/05/2023
C	n. 2 progressioni verticali da cat. B a cat. C	F.T.				X			01/05/2023
D	assunzione di 1 istruttore direttivo finanziario cat. D a tempo indeterminato full-time 36 ore	F.T.		X			X	X	01/05/2023
COSTO COMPLESSIVO									€ 242.855,57

L'ente si riserva di integrare la programmazione delle assunzioni per l'anno 2024 e 2025.

Comune di Pulsano. (Prov. Taranto)
SERVIZIO FINANZIARIO

CERTIFICAZIONE DELLA COERENZA DELLE SPESE DI PERSONALE PER L'ANNO 2023 CON IL LIMITE DELLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013

(art. 1, commi 557 - 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296)

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. Normativo	Spesa ANNO 2023		
			Spese già impegnate/contratte	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
A SOMMARE					
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato , compreso il segretario comunale	Int. 01	€ 1.438.963,64	€	€ 1.438.963,64
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	€	€	€
3	Collaborazioni coordinate e continuative	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art.	€	€	€
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		€	€	€
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		€	€	€
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	€	€	€
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		€	€	€
10	Oneri contributivi a carico ente		€ 392.688,02	€	€ 392.688,02
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		€	€	€
12	IRAP	Int. 07	€ 120.951,27	€	€ 120.951,27
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		€	€	€
14	Buoni pasto		€ 12.000,00	€	€ 12.000,00
15	Assegno nucleo familiare		€ 123,96	€	€ 123,96
16	Spese per equo indennizzo		€	€	€
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis, L. 296/06	€	€	€

18	Corsi di educazione stradale presso le scuole		€	€	€
19	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)		€ 2.009.726,89	€	€ 2.009.726,89

N.D.	Voce	Rif. al bilancio / Rif. normativo	Spesa ANNO 2023		
			Spese già contratte ¹	Nuove spese programmate	TOTALE
			(1)	(2)	(1 + 2)
A DETRARRE					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06			
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	€ 102.511,83	€	€ 102.511,83
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		€	€	€
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		€	€	€
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		€	€	€
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	€	€	€
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		€ 30.000,00	€	€ 30.000,00
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06	€ 5.000,00	€	€ 5.000,00
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06	€	€	€
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore		€ 42.372,70	€	€ 42.372,70
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		€	€	€
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato		€	€	€
13	Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007 ²		€	€	€
14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)		€ 10.000,00	€	€ 10.000,00
15	Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, cc. 8-9, D.L. n. 95/2012 ³		€	€	€
16	Spese per il personale ricollocato ex art. 1, c. 424, L. 190/2014		€	€	€
17	Altro (Contributo mobilità del personale)		€ 19.308,47	€	€ 19.308,47

18	B) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 17)	€	€	€ 209.193,00
19	C) SPESA DI PERSONALE ANNO 2023 (A - B)			€1.800.533,89
042,	D) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013			€1.876.867,39
21	E) SALDO POSITIVO			€ 76.333,50

Data 22/02/2023

Il Responsabile del servizio finanziario ad interim
Geom. Cosimo D'ERRICO



COMUNE DI PULSANO
COMUNE DI PULSANO

unicazione Pubblica e Istituzionale, Personale e Trasparenza

REGISTRO GENERALE N. 97 del 13/02/2023

Determinazione n. 10 del 13/02/2023

OGGETTO: Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2023.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Premesso che:

- con decreto del Sindaco n. 5 del 01.02.2022 è stata attribuita al sottoscritto la responsabilità del Settore Comunicazione Pubblica e Istituzionale – URP, Personale, gestione aggiornamento e pubblicazioni sul sito web istituzionale, Notifiche e Albo Pretorio on line;
- con Deliberazione Commissariale n. 57 del 09.11.2022, assunti i poteri del Consiglio Comunale, è stato approvato il DUP per il periodo 2022/2024;
- con Deliberazione Commissariale n. 59 del 09.11.2022, assunti i poteri del Consiglio Comunale, è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2022/2024;

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

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall'art. 1, cc. 557 e segg., L. n. 296/2006;

Rilevato che, in particolare, l'art. 5 del decreto ministeriale citato dispone:

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente 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 all'art. 4, comma 1. (...)

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono 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, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. (...)”

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;

Visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104 che dispone:

“3-septies. 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”;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Pulsano appartiene alla fascia demografica F (popolazione al **31.12.2021**: n.11.204 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27% (**A**);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31% (**B**);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti **2019-2021** e dal bilancio di previsione finanziario annualità **2021**, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Pulsano è pari al **21%**, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);

Preso atto che tale valore:

è inferiore al valore della soglia di virtuosità **(A)**;

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, comma 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:

- sulla base dei valori corrispondenti della Tabella 2, l'incremento consentito della spesa di personale rilevata dal rendiconto 2018 è pari a € 385.847,95 **(A)**;
- questo ente ha a disposizione resti assunzionali per il quinquennio 2015-2019 pari a € 0**(B)**;

Rilevato quindi che dal confronto tra i valori (A) e (B) il più favorevole è quello derivante dall'incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione tabella 2 (2020-2024), pari a € 385.847,95;

Rilevato che:

- tale ultimo importo è **inferiore** al valore corrispondente alla lettera (o) in All. 1);
- per l'anno **2023** il tetto massimo della spesa di personale è pertanto pari a € 2.223.219,13;

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 il prospetto All. 1): Calcolo del limite di spesa per assunzioni, a firma del responsabile del servizio finanziario

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. n. 104/2020;

Visto lo statuto comunale;

Visto il regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;

Ritenuto di provvedere in merito;

DETERMINA

- 1) di rilevare che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, e come dettagliatamente esposto in premessa, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel **2023** al Comune di Pulsano è pari al **21%**, come verificabile dal prospetto allegato alla presente determinazione (All. 1);
- 2) di prendere atto che tale valore è inferiore al valore della soglia di virtuosità (**A**);
- 3) di dichiarare pertanto che il tetto massimo della spesa di personale per l'anno **2023** è pari a € 2.223.219,13 come risulta dal prospetto all. 1) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
- 4) di dare atto che il responsabile del procedimento, ai sensi della L. n. 241/1990, è il dipendente Arcangelo Libera;
- 5) di dare atto che il presente provvedimento diviene esecutivo con la sottoscrizione da parte del responsabile del servizio finanziario;
- 6) di trasmettere il presente provvedimento all'Ufficio segreteria per l'inserimento nella raccolta generale nonché al Commissario Straordinario e al Segretario comunale, per quanto di competenza;

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile del Servizio ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 267/2000 e dell'art. 7 del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta **n.ro 120 del 09/02/2023** esprime parere **FAVOREVOLE**.

Visto di regolarità tecnica firmato dal Responsabile del Servizio **LIBERA ARCANGELO** in data **13/02/2023**

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi del D.Lgs. 267/2000 art. 151 c. 4, in ordine alla regolarità contabile della **Proposta n.ro 120 del 09/02/2023** esprime parere: **FAVOREVOLE**

Dati contabili:

Visto di Regolarità Contabile firmato dal Responsabile del Servizio **D'ERRICO COSIMO** il **13/02/2023**.

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 169

Il 13/02/2023 viene pubblicata all'Albo Pretorio OnLine la Determinazione N.ro **97 del 13/02/2023** con oggetto

Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del D.M. Ministero dell'Interno 17 marzo 2020. Anno 2023.

e vi resterà affissa per giorni 15 ai sensi dell'art 124 del T.U. 267/2000.

Esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.

Nota di pubblicazione firmata da **LIBERA ARCANGELO** il **13/02/2023**

**PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO
2021**

Circ. interministeriale interpretativa del D.M. 17 marzo 2020

U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente (AL NETTO DEGLI IMPORTI DI CUI ALL'ECCEZIONE 1, SE RICORRE)	1.448.308,91 €
U.1.01.01.00.000	Retribuzioni lorde	1.131.909,21 €
U.1.01.01.01.000	Retribuzioni in denaro	1.122.496,21 €
U.1.01.01.01.001	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo indeterminato	5.249,05 €
U.1.01.01.01.002	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo indeterminato	869.750,44 €
U.1.01.01.01.003	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	9.800,00 €
U.1.01.01.01.004	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione, corrisposti al personale a tempo indeterminato	235.363,72 €
U.1.01.01.01.005	Arretrati per anni precedenti corrisposti al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.006	Voci stipendiali corrisposte al personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.007	Straordinario per il personale a tempo determinato	
U.1.01.01.01.008	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa documentati per missione, corrisposti al personale a tempo determinato	2.333,00 €
U.1.01.01.01.009	Assegni di ricerca	
U.1.01.01.02.000	Altre spese per il personale	9.413,00 €
U.1.01.01.02.001	Contributi per asili nido e strutture sportive, ricreative o di vacanza messe a disposizione dei lavoratori dipendenti e delle loro famiglie e altre spese per il benessere del personale	
U.1.01.01.02.002	Buoni pasto	9.413,00 €
U.1.01.01.02.003	Altre spese per il personale n.a.c.	
U.1.01.02.00.000	Contributi sociali a carico dell'ente	316.399,70 €
U.1.01.02.01.000	Contributi sociali effettivi a carico dell'ente	312.101,19 €
U.1.01.02.01.001	Contributi obbligatori per il personale	286.526,30 €
U.1.01.02.01.002	Contributi previdenza complementare	3.895,95 €
U.1.01.02.01.003	Contributi per Indennità di fine rapporto erogata tramite INPS	21.678,94 €
U.1.01.02.01.004	Altri contributi sociali effettivi n.a.c.	
U.1.01.02.02.000	Altri contributi sociali	4.298,51 €
U.1.01.02.02.001	Assegni familiari	4.298,51 €
U.1.01.02.02.002	Equo indennizzo	
U.1.01.02.02.003	Accantonamento di fine rapporto - quota annuale	
U.1.01.02.02.004	Oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.005	Arretrati per oneri per il personale in quiescenza	
U.1.01.02.02.006	Accantonamento per indennità di fine rapporto - quota maturata nell'anno in corso	
U.1.01.02.02.999	Contributi erogati direttamente al proprio personale n.a.c.	
U.1.03.02.12.000	Lavoro flessibile, quota LSU e acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale (parziale)	0,00 €
U.1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	
U.1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	
U.1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto	
U.1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE D.M. 17 MARZO 2020	1.448.308,91 €
ECCEZIONE 1	Costo pro-quota delle spese per convenzione di segreteria (art. 2, c. 3, D.M. Ministero dell'Interno in itinere)	
ECCEZIONE 2	Spese di personale per nuove assunzioni (dopo 14/10/2020) integralmente finanziate da normative speciali (A DETRARRE)	
	TOTALE SPESE DI PERSONALE EFFETTIVO	1.448.308,91 €

CALCOLO DEI RESTI ASSUNZIONALI (*)					
ND	Residui disponibili	Anno cessazione	Quota della spesa del personale cessato utilizzabile per nuove assunzioni	Quota già utilizzata	Quota ancora utilizzabile
1	RESIDUI DISPONIBILI 2015	2014			0,00 €
2	RESIDUI DISPONIBILI 2016	2015			0,00 €
3	RESIDUI DISPONIBILI 2017	2016			0,00 €
4	RESIDUI DISPONIBILI 2018	2017			0,00 €
5	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (A)	2018			0,00 €
6	RESIDUI DISPONIBILI 2019 (B)	2019			0,00 €
TOTALE			0,00 €	0,00 €	0,00 €

(*) Per il dettaglio riguardante i singoli anni, fare riferimento al mod. **W94769.1.09** Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni

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

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	VALORE	FASCIA
		2023		
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	2021	11.204	f
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	ANNI	2021	1.448.308,91 €	(l)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018	(a1)		1.837.371,18 €	
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019		12.058.270,59 €	
	2020		9.637.265,06 €	
	2021		9.649.930,37 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			10.448.488,67 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021		1.064.702,62 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)		9.383.786,05 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)			15,43%
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)		1.085.313,32 €	
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)		2.533.622,23 €	
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	2023 (h)			21,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)		385.847,95 €	
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)		0,00 €	
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)		385.847,95 €	
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)		2.223.219,13 €	
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)		2.223.219,13 €	
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (o)		2.223.219,13 €	

ENTE INTERMEDIO

I Comuni il cui rapporto fra spesa di personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti risulti compreso fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.3.2020 possono effettuare il turn over al 100%, a condizione di non incrementare il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto al rapporto corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, dovendosi intendere per "ultimo rendiconto" quello approvato per primo in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale. (Del. Corte conti Emilia-Romagna n. 55/2020)

Entrate correnti da rendiconto di gestione	2020			
Entrate correnti da rendiconto di gestione	2021			
STIMA PRUDENZIALE entrate correnti	2022			
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio				
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2022			
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(p)			
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette da ultimo rendiconto approvato (a) / (b)	(q)			
STIMA PRUDENZIALE del limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023 (p) * (q)			

ENTE NON VIRTUOSO

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	29,50%	a
1.000	1.999	28,60%	b
2.000	2.999	27,60%	c
3.000	4.999	27,20%	d
5.000	9.999	26,90%	e
10.000	59.999	27,00%	f
60.000	249.999	27,60%	g
250.000	1.499.999	28,80%	h
1.500.000	50.000.000	25,30%	i
Abitanti al 31.12	<input type="text"/>		
2021	11.204		
	VALORE SOGLIA	27,00%	f

FASCE DEMOGRAFICHE		VALORI SOGLIA				
DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
0	999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
2.000	2.999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
3.000	4.999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
5.000	9.999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
10.000	59.999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
60.000	249.999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
250.000	1.499.999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
1.500.000	50.000.000	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%
Abitanti al 31.12						
2021	11.204					
VALORI SOGLIA		9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

FASCE DEMOGRAFICHE

DA	A	VALORE SOGLIA	FASCIA
0	999	33,50%	a
1.000	1.999	32,60%	b
2.000	2.999	31,60%	c
3.000	4.999	31,20%	d
5.000	9.999	30,90%	e
10.000	59.999	31,00%	f
60.000	249.999	31,60%	g
250.000	1.499.999	32,80%	h
1.500.000	50.000.000	29,30%	i
Abitanti al 31.12			
2021	11.204		
VALORE SOGLIA		31,00%	f