Deliberazione n° **18** del **03/02/2022**

Comune di
Neviano
Provincia di Lecce

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO:	**Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024 - Dotazione organica e piano occupazionale dell'ente Anno 2022- Approvazione**

L'anno **duemilaventidue** il giorno **tre** del mese di **febbraio** alle ore **17:30** nella sala delle adunanze della Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza **Prof.ssa Fiorella Maria MASTRIA** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti sigg.:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
componente	MASTRIA FIORELLA MARIA	Si	
componente	MARTALO' MANFREDI EDOARDO MARIA	Si	
componente	DIGIULIO FRANCESCA	Si	
componente	CUPPONE MAURIZIO	Si	
componente	MEGHA ANTONIO	Si	

Totale Presenti: **5**	Totale Assenti: **0**

Partecipa il Segretario Comunale **Dott.ssa Beatrice BAGLIVO**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare in merito alla proposta di cui all'oggetto, in relazione alla quale sono stati espressi i pareri allegati.

LA GIUNTA COMUNALE

L’odierna seduta si svolge contemporaneamente in sede e in videochiamata, secondo quanto disposto dall’art. 73 del D.L. n. 18 del 17.03.2020. Inoltre, in merito alle sedute della giunta, il Sindaco con decreto n. 9 del 12-10-2020, ha emanato disposizioni in relazione alle modalità di svolgimento delle sedute stesse.

Per la videochiamata è stata utilizzata l’applicazione WhatsApp. Prima di dare inizio alla seduta si è verificato che ricorrano tutte le condizioni imposte dal sopra citato decreto sindacale n. 9/2020 e dall’art. 73 del D.L. n. 18 del 17.03.2020.

Si è pertanto proceduto, alle ore 17,30 del 03.02.2022, ad insediare la seduta. E’ stata accertata la presenza del numero legale dei consiglieri con la presenza di tre componenti in sede (Sindaco, Ass. Cuppone e Ass. Digiulio) e due componenti in videochiamata (Vicesindaco e Ass. Megha). Il Segretario comunale è in videochiamata.

Si dà lettura, da parte del Segretario, dell'oggetto delle proposte di deliberazione da esaminare, preventivamente portate a conoscenza dell’organo esecutivo:

- Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024 - Dotazione organica e piano occupazionale dell'ente Anno 2022- Approvazione.
- Concessione contributo straordinario a cittadino indigente.

Pertanto, tutti i componenti presenti alla seduta procedono all'esame delle proposte di deliberazione sopra indicate, in relazione alle quali, non avendo nulla da osservare, procedono alla votazione palese, approvandole con il voto favorevole di tutti i presenti.

Alle proposte sopra indicate è assegnato:

- il n. 18 alla proposta di deliberazione ad oggetto “Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024 - Dotazione organica e piano occupazionale dell'ente Anno 2022- Approvazione.;
- il n.19 alla proposta di deliberazione ad oggetto “Concessione contributo straordinario a cittadino indigente.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso 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;

Richiamata:

- la Deliberazioni di Giunta Comunale n. n. 3 del 12/01/2022, è stato approvata la Ricognizione eccedenze di personale anno 2022 ai sensi dell’Art. 33 D.Lgs.165/2001;
- la Deliberazioni di Giunta Comunale n. 4 del 12/01/2022, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive del Comune di Neviano per il triennio 2022/2024;

Visto l’articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente 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'articolo 91 del d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni
l'articolo 6, d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;
l'articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che "*In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*";
l'articolo 89, comma 5, del 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;

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;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater* della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:
ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "*assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*" (comma 557);
costituiscono spese di personale anche quelle "*sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonche' per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"* (comma 557-*bis*);
in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-*ter*);
a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

Rilevato e dato atto che:

- con Decreto 08/05/2018 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, S.G. n. 173 del 27/07/2018) il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*", di cui all'art. 6-*ter* del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017;
- le predette linee di indirizzo, di natura non regolamentare, hanno definito una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni pubbliche, in sede applicativa, sono tenute ad adattare al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore;
- per quanto attiene agli enti territoriali, è stato precisato che questi ultimi sono chiamati ad operare nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- in particolare, come previsto dalle predette Linee di indirizzo, la "*dotazione organica*" dell'Ente – nella nuova visione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, con il superamento del tradizionale concetto di "*contenitore*" rigido – deve essere intesa, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come "*dotazione*" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti;
- con riferimento agli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima è quello imposto dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media del triennio 2011/2013), che, per il Comune di Neviano, è pari a € 819.431,33;
- con riferimento al Rendiconto anno 2020 la spesa del Personale è pari ad € 652.867,57;
- rendiconto della gestione anno 2021 non è stato ancora approvato;

la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con deliberazione 13 luglio 2018 n. 111, ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale, che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, con conseguente superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, confermato dalla nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs. n.165/2001 (come modificato dall'art.4 del D. Lgs. 75/2017), nella parte in cui si afferma che "*la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*", considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013;

- con le deliberazioni della Corte dei Conti – Sezioni Autonomie n. 21/SEZAUT/2014/QMIG, n. 13/SEZAUT/2015/INPR (allegato 1, sezione quinta, punti 6.2. e 6.3.), sono stati forniti chiarimenti in merito alle componenti da includere e da escludere dal computo della spesa di personale di che trattasi;

Rilevato che, sulla base del nuovo quadro normativo di riferimento, la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

Evidenziato:

- che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre che necessaria per legge, è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa e costituisce strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico;
- che, in detta prospettiva, tenuto conto delle assunzioni già effettuate e degli esodi intervenuti e previsti e valutate le esigenze organizzative sulla base delle funzioni e servizi da erogare e le necessità emergenti dalla programmazione strategica ed operativa dell'ente, in una prospettiva di medio periodo, si rende necessario aggiornare la programmazione già approvata;

Visti e richiamati, a tal fine:

- l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, il quale ha innovato la disciplina delle capacità assunzionali, correlandola a parametri di sostenibilità finanziaria e rimettendone la concreta operatività all'entrata in vigore di appositi decreti ministeriali di definizione delle fasce demografiche e delle percentuali soglia entro le quali gli enti devono attenersi;
- il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27/04/2020, con il quale, in attuazione della sopra richiamata previsione legislativa, sono state stabilite le "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*";
- la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica (in G.U. n. 226 dell'11/09/2020), ulteriormente esplicativa delle modalità applicative della nuova disciplina sulle capacità assunzionali dei Comuni di cui al DM 17/3/2020;

Visto il decreto del Ministero dell'Interno, del 18 novembre 2020, con il quale sono stati individuati i rapporti medi dipendenti-popolazione, validi per gli enti in condizione di dissesto, per il triennio 2020-2022;

Dato atto che:

- il Comune di Neviano, il quale non versa in condizioni di dissesto, ha una popolazione, al 31.12.2021, di
- n. 5019 abitanti e, alla stessa data, di n. 16 dipendenti in servizio a tempo indeterminato;
- - questo Comune rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti, con un rapporto dipendenti popolazione pari a 1/169;
- alla data odierna, il Comune di Neviano ha in servizio n.16 dipendenti a tempo indeterminato;
- il rapporto medio tra i dipendenti in servizio e la popolazione residente è inferiore rispetto a quello ritenuto necessario sulla base del decreto del Ministero dell'Interno, del 18 novembre 2020;
- in conseguenza del decreto del Ministero dell'Interno del 18 novembre 2020 e del numero degli abitanti, è necessario aggiornare la dotazione organica dell'Ente approvata con D.G.C. n° 4 del 16/12/2021;

Dato atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 e dalle Linee Guida per la stesura del fabbisogno di personale di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, 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;

Visto:

- l'organigramma approvato con deliberazione della Giunta Comunale n° 4 del 16/12/2021 nel quale si sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna;
- che nel corso dell'anno 2020 sono state avviate le procedure concorsuali sopra richiamate, ma che tra l'altro, anche a causa del perdurare dell'epidemia da COVID-19 sono state più volte bloccate;
- il decreto-legge 1 aprile 2021, n. 44 "Misure urgenti per il contenimento dell'epidemia da COVID-19, in materia di vaccinazioni anti SARS-CoV-2, di giustizia e di concorsi pubblici (GU Serie Generale n.79 del 01-04-2021);

Riscontrata:

- la possibilità di procedere con le n.3 (tre) procedure concorsuali avviate nell'anno 2020 e di programmare per l'anno 2022, a conclusione delle stesse, l'assunzione delle tre figure;
- la possibilità per l'anno 2022, di procedere con assunzioni a tempo determinato a 36 e/o a 12 ore nel settore Polizia Municipale;

Rilevato:

- che il suddetto DM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente introdotto dall'art. 3 del D.L. 90 del 24/6/2014, convertito in L. n. 114 del 11/08/2014 e successive modificazioni ed integrazioni;
- che il nuovo regime assunzionale trova fondamento non nella logica sostitutiva del *turn over*, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;
- che, in particolare, a decorrere dal 20 aprile 2020, data di applicazione del DM 17 marzo 2020, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato:
- in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- nel 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;
- che, a tal fine, il DM individua le fasce demografiche degli enti, i relativi valori soglia di spesa massima del personale (definendo per ciascuna fascia demografica il rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti), i valori soglia di rientro della eventuale maggiore spesa del personale, nonché le capacità assunzionali per gli enti che si collocano, rispettivamente, al di sotto o al di sopra dei valori soglia ivi definiti;
- che, inoltre, con riferimento al nuovo regime assunzionale, la Corte dei Conti con le deliberazioni n. 32/2020/PAR della Sezione regionale di Controllo per l'Emilia-Romagna e n. 74/2020/PAR della Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia, ha chiarito che "*Nel sistema delineato dall'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, ..., la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, misurata attraverso i valori soglia, differenziati per*

fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale (senza alcuna distinzione tra le diverse modalità di assunzione, concorso o mobilità) al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione";

Dato atto:

- che la nuova disciplina (pubblicata sulla G.U. 108 del 27 aprile 2020), derivante dal D.L. 34_2019 prevede spazi calcolati in funzione del risultato del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- che le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa il cui rapporto, per il Comune di Neviano non potrà superare il 26,9%; che ovviamente restano ferme le condizioni relative al rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale;

Visto il Decreto Crescita (D.L. N. 34/2019) licenziato dalla Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, nella seduta dell'11 dicembre 2019 sui "nuovi limiti assunzionali";

Atteso che il nuovo quadro normativo sopra delineato rende necessario un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli preordinati che puntino a mantenere l'attuale livello dei servizi offerti ai cittadini;

Ravvisata la necessità di approvare la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente:

- *ha rispettato* i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2020 e per l'anno 2021;
- *rispetta* il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- Vista la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale, a seguito di attenta valutazione:
- del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- 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;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Dato atto, pertanto, che la spesa del personale in servizio a tempo indeterminato, sommata a quella del personale in servizio a tempo determinato, in comando e in convenzione ed a quella prevista per le assunzioni programmate nel triennio 2022/2024 – tenuto conto dei risparmi rivenienti per ciascuna annualità dai collocamenti in quiescenza programmati è contenuta nel limite esterno di spesa potenziale massima definito dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media del triennio 2011/2013),

come sopra indicato (€ 819.431,33);

Ritenuto di aggiornare ed approvare la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024, nel rispetto della vigente disciplina in materia di capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato e determinato dei comuni;

Visto il verbale n. 73 rilasciato in data 02.02.2022 (prot.n.1116 del 03.02.2022) con cui l'organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale con le norme innanzi richiamate in materia di spesa del personale;

Dato atto che:

1) 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 2022-2024 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
2) il piano occupazionale 2022 -2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità.

Visto l'organigramma dell'ente nel quale sono rappresentate le aree e la loro articolazione interna;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi sulla proposta di deliberazione dal Segretario e dal Responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs 267/2000 T.U.E.L.;

Con votazione unanime favorevole resa nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Per i motivi espressi in narrativa e che qui si intendono integralmente ritrascritti, richiamati e riportati:

- di dare atto che sulla base dei dati le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa il cui rapporto, per il Comune di Neviano non potrà superare il 26,9%; che ovviamente restano ferme le condizioni relative al rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale;
- di approvare lo schema di fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024 - Dotazione organica e piano occupazionale dell'ente Anno 2022 (All.A), allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale;
- di dare atto che per l'anno 2022, sono previste assunzioni a tempo determinato a 36 e/o a 12 ore nel settore Polizia Municipale;
- di dare atto che nell'anno 2022, salvo ulteriori interruzioni causate dall'emergenza epidemiologica da Covid-19, si porteranno a termine le procedure concorsuali per l'assunzione di:

- N. 1 posto di cat. D1, con profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico" part-time (18 ore) presso il Settore Tecnico Manutentivo - Urbanistica e Ambiente;
- N. 1 posti di cat. D1, con profilo professionale di "Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile " part-time (18 ore) presso il Settore Amministrazione Generale;
- N. 1 posto di cat. C/1, con profilo professionale di "Istruttore di vigilanza" part-time (18 ore) presso il Settore Polizia Municipale;

e si procederà con l'assunzione a tempo indeterminato delle tre figure;

5. di dare atto che per l'anno 2023, al momento non sono previste assunzioni a tempo indeterminato e/o determinato;
6. di dare atto che per l'anno 2024, al momento non sono previste assunzioni a tempo indeterminato e/o determinato;

7. per l'anno 2022, 2023 e 2024 di riservarsi di decidere, ulteriori eventuali assunzioni compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente;

8. di stabilire che la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

9. di dare altresì atto che l'eventuale riorganizzazione dei servizi autorizza questa Amministrazione ad apportare variazioni alla propria programmazione e dotazione organica con proprio separato atto;

10. di provvedere alla comunicazione dei contenuti del Piano di fabbisogno di personale al sistema di cui all'art.60 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i. (SICO), entro 30 giorni dalla adozione del medesimo, come precisato dal D.M. 8.5.2018;

11. autorizzare il Segretario Comunale a predisporre tutti gli atti conseguenti al presente Piano di fabbisogno triennale del personale.

12. Di dichiarare la presente deliberazione, previa separata analoga votazione, immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4 del d.lgs. n. 267/2000, stante l'urgenza di provvedere in merito

All.A

Settore	Servizio	Cognome e Nome	Qualifica	Inquadramento Contrattuale	N. posti previsti organico	Posti coperti	Posti vacanti
	Affari Generali	-------	Collaboratore amministrativo	B1/B8 36 ore	1	0	1
	Affari Generali	Iasi Antonio	Collaboratore amministrativo	B1/B8 36 ore	1	1	-
	Demografici	Buia Ada	Istruttore amministrativo	C1/C6 36 ore	1	1	-
			Istruttore				

Amministrazione	Demografici	Manco Laura	amministrativo	C1/C5 36 ore	1	1	-
Generale	Affari Generali	-	-	C1/C6 18 ore	1	-	1
	Affari Generali	Cuppone Stefania	Operatore	A1/A1 Ex LSU 18 ore	1	1	-
	Affari Generali	-	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D1/D7 18 ore	2	-	2 (*)
Economico Finanziario e Tributi	Ragioneria	Bono Abbondanza Simonetta	Collaboratore amministravo	B1/B8 36 ore	1	1	-
	Ragioneria – Tributi	-	-	C1/C6 36 ore	1	-	1
	Ragioneria – Tributi	De Pascali Stefano	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D1/D3 18 ore	1	1	.
Tecnico Manutentivo Urbanistica ambiente	Campo sportivo	Gnoni Sandro	Custode campo sportivo	A1/A3 27 ore	1	1	-
	Ambiente	Carrisi Antonio	Collaboratore amministravo	B1/B7 36 ore	1	1	-
	Ufficio Tecnico Manutentivo	-	Staff sindaco	C1/C1 27 ore	2	2 (*1)	0
	Ufficio Tecnico Manutentivo	-	-	C1/C6 36 ore	1	-	1
	Ufficio	-Cafaro Anna Maria - Buia Rocco -Pinzi Attilio		A1/A1 – Ex LSU			

	Tecnico Manutentivo	-Ruggeri Faviola	Operatori	18 ore	4	4	-
	Lavori Pubblici- Ufficio gare- Patrimonio		Istruttore Direttivo tecnico	D1/D7 18 ore	2	-	2 (*)
Servizi Sociali	Ufficio Servizi Sociali	- Manco Addolorata - Greco Giuseppa	Operatore	A1/A1 Ex LSU 18 ore	3	3	-
		Palumbo Antonella					
	Servizi sociali e disabili	Carcagni Maria Rosaria	Istruttore Direttivo dei servizi socio assistenziali	D1/D7 36 ore	1	1	-
Polizia Municipale	Vigilanza Stradale	-	Istruttore di vigilanza	C1/C6 36 ore	1	-	1
	Vigilanza Stradale	-	Istruttore di vigilanza	C1/C1 12 ore	1	1(*2)	0
	Vigilanza Stradale	-	-	C1/C6 18 ore	1	-	1
	Vigilanza Stradale	-	Istruttore direttivo del servizio di Polizia Municipale	D1/D7 36 ore	1	-	1
TOTALE					30	19	11

(*) di cui uno attualmente coperto con contratto a tempo determinato ex art. 110 D.Lgs. 267/2000, valido fino alla scadenza del mandato del sindaco;

(*1) attualmente coperto con contratto a tempo determinato (ufficio staff) a 27 ore;

(*2) attualmente coperto con contratto a tempo determinato a 12 ore;

Comune di
Neviano
Provincia di Lecce

OGGETTO:	**Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022 - 2024 - Dotazione organica e piano occupazionale dell'ente Anno 2022- Approvazione**

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, esprime il proprio **Parere Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n° 267/2000.

Neviano, li **27/01/2022**

Il Responsabile di Settore
f.to BAGLIVO BEATRICE

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, esprime il proprio **Parere Favorevole** in ordine alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n° 267/2000.

Neviano, li **31/01/2022**

Il Responsabile di Settore
f.to Dott. Stefano DE PASCALI

Deliberazione n° **18** del **03/02/2022**

Letto ed approvato, viene sottoscritto

Il Presidente	Il Segretario
f.to Prof.ssa Fiorella Maria MASTRIA	f.to Dott.ssa Beatrice BAGLIVO

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio Informatico, attesta che la presente determinazione è stata pubblicata in data odierna all'Albo Pretorio Informatico e rimarrà affissa per quindici giorni naturali e consecutivi.

Neviano, **07/02/2022**

L'icaricato alla tenuta
dell'albo pretorio informatico
f.to IASI ANTONIO

Copia conforme all'originale in carta libera da servire per uso amministrativo e d'ufficio.

Neviano, li **03/02/2022**

Il Segretario
Dott.ssa Beatrice BAGLIVO

COMUNE DI NEVIANO - c_f881 - 0001116 - Ingresso - 03/02/2022 - 08:56

Verbale n. 73 del 02 febbraio 2022

Oggetto del presente verbale è l'esame della proposta del Piano annuale 2022 e triennale 2022-2024 del fabbisogno del personale. Dotazione organica e piano occupazionale dell'ente anno 2022.

Il Revisore Unico

acquisita la documentazione inviata via email in data 31.01.2022;

esaminata la proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n.03 del 27/1/2022 Oggetto: Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024 Dotazione organica e piano occupazionale dell'ente anno 2022;

considerato che alla data odierna non è stato ancora approvato il bilancio consuntivo 2021;

considerato che lo scrivente revisore in data 22/12/2021 con verbale n.72, rilasciava parere su Dotazione organica e piano occupazionale dell'ente anno 2021 ritenuto che i valori della spesa media e relative percentuali non sono vaiate rispetto alla dotazione organica e piano occupazionale dell'ente anno 2022,

rilevato che la spesa programmata risulta coerente con la programmazione 2022-2024;

visti i pareri favorevole del Responsabile del Personale ed il parere di regolarità contabile del Responsabile del Settore Economico Finanziario;

tutto ciò premesso e considerato,

dà atto

che il documento di Aggiornamento organigramma e Programma del fabbisogno di personale e il piano occupazionale è improntato al rispetto della spesa del personale e, pertanto, esprime parere favorevole con riserva invitando l'Ente a rideterminare il rapporto spesa del personale con il rendiconto 2021 approvato.

Il presente verbale, redatto, letto e sottoscritto, si chiude alle ore17,30

Il Revisore Unico

Dott. Giuseppe Suriano