

COMUNE DI MOLFETTA CITTA' METROPOLITANA DI BARI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.129

dell'8/7/2020

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2021/2022 – Adeguamento al Decreto Interministeriale 17 marzo 2020.

L'anno duemilaventi, il giorno otto del mese di luglio nella Casa Comunale, legalmente convocata, si è riunita, sotto la Presidenza del Sindaco Tommaso Minervini e con l'assistenza del Segretario Generale Irene Di Mauro, la Giunta comunale nelle persone dei Signori:

MINERVINI Tommaso	SINDACO	PRESENTE
ALLEGRETTA Serafina	VICE SINDACO	ASSENTE
ANTONIO Ancona	ASSESSORE	PRESENTI
AZZOLLINI Gabriella	ASSESSORE	PRESENTE
BALDUCCI Ottavio	ASSESSORE	PRESENTE
CAPUTO Mariano	ASSESSORE	PRESENTE
MASTROPASQUA Pietro	ASSESSORE	PRESENTE
PANUNZIO ANGELA	ASSESSORE	PRESENTE

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale a trattare l'argomento segnato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 comma 1° e dell'art. 147 bis del D.Lvo 267/2000 allegati alla presente deliberazione:

- dal Dirigente del Settore Servizi Finanziari ed Istituzionali, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese;

DELIBERA

1) Di approvare la proposta di deliberazione in oggetto facendola propria ad ogni effetto. Successivamente, con separata votazione unanime

LA GIUNTA COMUNALE

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

IL SINDACO – PRESIDENTE Tommaso MINERVINI IL SEGRETARIO GENERALE

Irene DI MAURO

A cura del Segretario Generale, nella sua qualità di Dirigente a.i. del Settore Servizi Finanziari e Istituzionali, sulla scorta dell'istruttoria espletata dal Servizio Risorse Umane, è stata redatta la seguente

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Avente ad oggetto: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022 - Adeguamento al Decreto Interministeriale 17 marzo 2020

che viene sottoposta all'esame della Giunta Comunale

Premesso che:

- questo Ente con deliberazione di G.C. n. 29 del 19/01/2018 ha provveduto all'approvazione della nuova macrostruttura dell'Ente;
- con deliberazione di G.C. n. 04 del 15/01/2020 ha provveduto, altresì, ai sensi della normativa in materia, all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 e del Piano occupazionale relativo all'anno 2020, come da prospetto allegato "A" al medesimo provvedimento giuntale, in ossequio alle norme ed ai vincoli in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato o con forme di lavoro flessibile;
- con il medesimo surriportato provvedimento giuntale si dava atto che la spesa derivante dalla programmazione di personale in parola rientrava nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispettava gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1-commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima), ed era contenuta nei limiti della media della spesa di personale relativa al triennio 2011-2013;

Considerato che si rende necessario procedere all'aggiornamento del Piano triennale 2020-2022, approvato con la su riportata deliberazione di G.C. n. 04/2020, sia per quanto concerne le assunzioni di personale a tempo indeterminato, sia per le assunzioni con contratti di lavoro flessibile, sia per quanto concerne le modalità di reclutamento (full time o part time), ed anche, infine, per il necessario ed opportuno adeguamento alla normativa intervenuta in materia ad opera del DPCM del 17 marzo 2020, emanato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33 – comma 2 – del D.L. 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28/06/2019, n. 58, nei termini risultanti dal Piano triennale dei Fabbisogni triennio 2020/2022 allegato al presente provvedimento sub lett. "A", in considerazione delle sopravvenute esigenze di personale nei vari uffici e servizi comunali, a seguito delle numerose cessazioni anticipate dal servizio intervenute dall'inizio dell'anno in corso, stante anche l'intervenuta normativa che ha introdotto la possibilità del pensionamento anticipato con il sistema "quota 100";

Richiamato l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., è contenuta nei limiti della media della spesa di personale riferito al triennio 2011-2013 pari ad € 9.914.747,50;

Visto l'art. 33 del D.L. n. 34 del 30/04/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, il quale, al comma 2, stabilisce che "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.....omissis":

Visto il Decreto interministeriale 17 marzo 2020, in attuazione dell'art. 33-comma 2- del D.L. n. 34/2019, entrato in vigore il 20 aprile 2020 ha individuato i valori soglia di massima spesa del personale, differenziati per fascia demografica dei Comuni, del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, mentre all'art. 5 ha stabilito le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale per gli anni dal 2020 al 2024;

Verificato che questo Ente, alla luce della nuova normativa, in base alla fascia demografica di appartenenza ed al corrispondente valore soglia pari al 27,0/% può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018 di una percentuale del 9,0% per l'anno 2020, del 16,0% per l'anno 2021, del 19,0% per l'anno 2022, del 21% per l'anno 2022 e del 22% per l'anno 2024, avendo verificato che l'incidenza della spesa del personale rispetto alla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, si attesta al 17,71%;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), della legge n. 208/2015;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato, l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n.113/2016);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009), che , per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3/bis, del D.Lgs. n. 267/2000, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, legge n. 449/1997, art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di soprannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs. n. 165/2000);
- 8) abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in materia di certificazione del credito;

Dato atto, in relazione ai vincoli di cui sopra, che:

- a) a seguito di ricognizione annuale, i Dirigenti di Settore non hanno rilevato posizioni lavorative di dipendenti in sovrannumero, né vi sono posizioni lavorative di dipendenti in eccedenza, ai sensi dell'art. 33- commi 1 e 2 del D.Lgs. n. 165/2001;
- b) con deliberazione di C.C. n. 6 del 23/03/2020 si è provveduto all'approvazione del bilancio di previsione pluriennale 2020-2022;
- c) questo Ente ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006;
- d) ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2020-2022 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 comma 1- del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- e) ha approvato il Piano della Performance per il triennio 2020-2022;
- f) ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio per l'anno 2019, come da certificazione inviata al Ministero dell'Economia e delle Finanze entro i termini di legge;
- g) ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010;
- h) ha un rapporto dipendenti/popolazione per l'anno 2019 inferiore a quanto stabilito nel Decreto Ministeriale del 10/04/2017, previsto dall'art. 263 comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000;

Considerato, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

Precisato che la programmazione triennale del fabbisogno di personale e il piano annuale, nonché le decorrenze delle assunzioni programmate potranno essere integrati e/o modificati in qualunque momento al verificarsi di altre e nuove esigenze intervenute o di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Ritenuto di non dover richiedere il prescritto parere del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001, attesa l'invarianza della spesa complessiva della programmazione di personale di cui alla deliberazione di G.C. n. 04/2020 del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio per ultimo asseverato dall'Organo di revisione contabile in data 9/06/2020;

SI PROPONE DI DELIBERARE

Per tutto quanto in narrativa premesso e che qui si intende integralmente richiamato:

- 1. Di procedere all'aggiornamento, in ossequio alle norme ed ai vincoli in premessa tutti richiamati, in considerazione delle sopravvenute esigenze dell'Amministrazione comunale come riportate in premessa, nonché per il necessario ed opportuno adeguamento alla normativa intervenuta nella materia de quo ad opera del D.P.C.M. 17 marzo 2020, del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, come approvato con deliberazione di G.C. n. 04/2020, così come riportato nel Piano allegato sub lett. "A" al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale.
- 2. Di autorizzare sin d'ora il Dirigente del settore Servizi Finanziari e Istituzionali ad assumere ogni atto in esecuzione della presente deliberazione per il reclutamento del personale, sia a tempo indeterminato, sia con forme di lavoro flessibile, identificati nell'allegato "A", nei limiti della spesa di cui al DPCM dando atto che quanto riportato risulta elemento programmatorio di

riferimento, previa verifica della loro conformità al rispetto dei vincoli imposti dalle leggi vigenti in materia.

- **3.** Di dare atto che il presente provvedimento potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale rispetto al Piano approvato e/o nuove e diverse disposizioni legislative.
- **4. Di dare atto**, altresì, che gli adempimenti esecutivi preventivi e conseguenti alle assunzioni di cui all'allegato "A" troveranno copertura finanziaria sugli appositi interventi di spesa del bilancio pluriennale approvato 2020-2022, nonché sui residui delle facoltà assunzionali ancora disponibili nel rispetto dei limiti di cui al DPCM 17/03/2020.
- 5. **Di autorizzare** la competente U.O.C. Risorse Umane a provvedere in merito all'attivazione di tutti i procedimenti necessari alla instaurazione dei rapporti di lavoro conseguenti, fatta salva la verifica dei presupposti di legge.
- 6. **Di dare atto** che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale anni 2020-2022 e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima).
- 7. Di confermare il restante contenuto della deliberazione di G.C. n. 04 del 15/01/2020.
- 8. **Di pubblicare** la presente deliberazione in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

Si propone, altresì, stante l'urgenza degli adempimenti conseguenti di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134-comma 4- del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267.

Il Dirigente del I Settore Servizi Finanziari e Istituzionali a.i., redattore della presente proposta di deliberazione, la sottopone alla Giunta Comunale e la sottoscrive a valere quale parere di regolarità tecnica e contabile favorevole reso ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147/bis del D. Lgs. n. 267/2000.

Molfetta, li 8 H W 2

Il Dirigente del I Settore Servizi Finanziari e Istituzionali

Irene dott.ssa Di Mauro



PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022

Aggiornamento in attuazione dell'art. 33 comma 2 del Decreto Legge 34/2019 e del DPCM del 17/03/2020

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE E INDIVIDUAZIONE VALORI SOGLIA

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 comma 557 e seguenti della legge 296/2006, per ciascuno degli anni 2020-2021-2022, è pari a euro **9.914.747,50** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve ora essere coordinato con quanto previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Per l'attuazione di tale disposizione, con il D.P.C.M. 17/3/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nella fattispecie, per il comune di Molfetta, i valori soglia di cui al DPCM 17/3/2020 in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, tabelle 1 e 3

COMUNE DI	MOLFETTA
POPOLAZIONE AL 31/12/2019	59.050
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31%

Fascia	Popolazione	Tabella 1 (Valore soglia più basso)	Tabella 3 Valore soglia più alto)
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	31,00%

g	60000-249999	27,60%	31,60%
h	250000-14999999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2

Prendendo come riferimento i dati relativi al Rendiconto 2019, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 17/06/2020, il rapporto spesa di personale/entrate correnti (come definiti dall'art. 2 del DPCM 17/3/2020) risulta essere pari al 17,71% come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di pers	onale su entrate co	rrenti - art. 2 DPCI	M 17/03/2020
	IM	PORTI €	DEFINIZIONI
Spesa di personale rendiconto anno 2019		8.924.993,15	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate rendiconto anno 2017	50.503.775,36	52.090.233,33	
Entrate rendiconto anno 2018	51.817.390,57		definizione art. 2,
Entrate rendiconto anno 2019	53.949.534,05		comma 1, lett. b)
Fcde previsione assestata anno 2019		1.708.956,04	2
Rapporto Spesa Personale/Entrate corren	ti	17,71%	

Raffronto Ente in misura di percentuale con valori soglia Tabelle 1 e 3

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	8.924.993,15	
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	13.602.944,87	Art. 4, comma 2
INCREMENTO MASSIMO	4.677.951,72	

Da quanto sopra emerge, il Comune di Molfetta si colloca con un percentuale del 17,71%, con un rapporto di spesa di personale/entrate correnti al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (27%) e che, pertanto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto degli equilibri di bilancio, sino ad una spesa potenziale massima di euro 13.602.944,87 (art. 4 comma 2 DPCM 17/3/2020).

Tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai nuovi valori relativi alla media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e alla spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7 comma 1 del citato DPCM 17/3/2020 la maggiore spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 1 comma 557 della Legge 296/2006.

FACOLTA' ASSUNZIONALI

La nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 prevede, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia di appartenenza (come il Comune di Molfetta che si colloca al di sotto del 27%) un incremento graduale della spesa di personale fino al 31/12/2024, secondo i valori percentuali indicato nella tabella 2 del D.P.C.M. 17/3/2020.

Sempre per il periodo 2020/2024 è prevista, inoltre, la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata tabella 2, fermo restando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio e del valore soglia massimo indicato nella tabella 1 (27%).

In base all'art. 5 del DPCM del 17/03/2020 in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, in riferimento all'art. 4 comma 2, dal 20/04/2020 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2 e in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella seguente:

Fascia	Popolazione	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024
a	0-999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
b	1000-1999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
c	2000-2999	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
d	3000-4999	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	29,00%
e	5000-9999	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
f	10000-59999	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
g	60000-249999	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
h	250000-14999999	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
i	1500000>	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Pertanto per l'anno 2020, la capacità assunzionale del Comune di Molfetta risulta calcolata come da tabella seguente, con le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (Art. 5 comma 2) come calcolate nella D.G.C n. 4/2020 "Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022 e del Piano di occupazione. Ricognizione annuale delle eccedenze del personale".

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	9.139.792,76	
% DI INCREMENTO ANNO 2020	9,00%	Art. 5, comma 1
INCREMENTO ANNUO 2020 (A)	822.581,35	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (B)	1.397.293,62	Aut 5 samma?
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020 (A) + (B)	2.219.874,97	Art. 5, comma 2

Per gli anni 2021 -2024 si demanda agli anni di competenza degli ultimi tre anni di rendiconti approvati, da quantificare, per definire la spesa del personale, ai fini della programmazione delle assunzioni, fatto salvo le percentuali di incremento per il calcolo delle capacità assunzionali, di cui all'art 5 comma 1- 2 rif. tabella 2 che determina come di seguito indicata:

	(Calcolo incrementi	annuali massimi ris	petto alla spesa 2	018
Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento dell'anno	Resti assunzionali 2015 - 2019	Incremento spesa annuale con resti
2020	9,0%	€ 822.581,35	€ 822.581,35	€ 1.397.293,62	€ 2.219.874,97
2021	16,0%	€ 1.462.366,84	€ 639.785,49		€ 639.785,49
2022	19,0%	€ 1.736.560,62	€ 274.193,78		€ 274.193,78
2023	21,0%	€ 1.919.356,48	€ 182.795,86	1 1	€ 182.795,86
2024	22,0%	€ 2.010.754,41	€ 91.397,93		€ 91.397,93
	Totale per verifica	1	€ 2.010.754,41		

La proiezione della spesa di personale consentita per l'anno 2020 e comprensiva della capacità assunzionali è di € 11.359.667,73 e non potrà in ogni caso superare la spesa massima di euro 13.602.944,87 (spesa potenziale massima), mentre per l'anno 2021 tale valore andrà ricalcolato in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato.

CONTROLLO DEL LIMITE SULLA SPESA POTENZIALE MASSIMA

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	11.359.667,73
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	13.602.944,87
DIFFERENZA	- 2.243.277,14

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 - 2022

Si rileva come per i comuni che sono pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria delle facoltà assunzionali e ai quali non vengono più applicate le regole basate sul "turn over", sia da ritenere non più operante la norma recata dall'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012 in merito alla "neutralità", a livello di finanza pubblica, delle assunzioni e cessazioni dal servizio per mobilità.

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento (mobilità, utilizzo graduatorie vigenti nell'ente e/o in altri enti, selezione/concorsi) su valutazione del Dirigente delle Risorse Umane e nel rispetto della vigente normativa in materia ed economicità dei procedimenti, con la differenziazione che se trattasi di "eventuale sostituzione di personale cessato nell'anno precedente 2019" la spesa è già in essere con quella quantificata nel 2019, e coì per gli ulteriori anni del triennio, se trattasi di personale per "fabbisogno di personale" assunto grazie alle capacità assunzionali come sopra quantificate crea maggior spesa di personale, sempre nel limite consentito. Le unità di personale previste nei singoli piani assunzionali del triennio 2020 – 2022 si riferiscono a instaurazione di rapporti di lavoro a tempo pieno con maturazione della relativa spesa corrispondente a 36 ore/settimanali e al profilo professionale e categoria. Tali unità, con esclusione del personale dirigente, potranno variare in aumento a seguito di reclutamento da parte del Dirigente delle risorse umane di personale con rapporto di lavoro a tempo

parziale nel rispetto e nei limiti della spesa quantificata per il rapporto di lavoro a tempo pieno (36 ore/settimanali).

Per i vari anni del triennio 2020 – 2022, oltre al fabbisogno di personale espresso di seguito riportati in maniera analitica, si potranno effettuare eventuali sostituzioni di personale cessato con assunzione di equivalente profilo professionale e/o eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria di cui al D.P.C.M. del 17/03/2020.

PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2020

PROFILO	CATEGORIA	N.	SETTORE	Titolo di studio richiesto attivazione procedura concorsuale
Dirigente	dirigente	1	Servizi Finanziari e Istituzionali	Laurea Giurisprudenza/ Economia e Commercio o equipollenti
Dirigente	dirigente	1	Socialità/Area 4	Laurea Giurisprudenza o equipollenti
Istruttore Direttivo amministrativo	D	1		Diploma di Laurea
Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	D	2		Diploma Laurea
Istruttore Direttivo Amministrativo*	D	4		
Istruttore Direttivo vigilanza	D	1		Diploma di Laurea
Istruttore Vigilanza -Agenti P.L.	С	6		Diploma Scuola media Superiore
Istruttori tecnici	С	2		Diploma Scuola media Superiore
istruttori amministrativi/contabili	С	7		Diploma Scuola media Superiore
istruttori amministrativi*	С	3		
Educatori Asilo Nido	С	4		
Collaboratore amministrativo	B1-B/3	4		Diploma Scuola media Superiore
Collaboratore culturale	В	1		Diploma Scuola media Superiore
operatore/operaio	A	1		Scuola dell'obbligo
TOTALE SPESA PREVISTA				€ 1.012.450,00

^{*} legge Madia art. 22, comma 15 del d.lgs. n. 75/2017 e s.m.i.

PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2020

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	SETTORE	MODALITA'
Dirigente	dirigente	1	Attività Produttive	incarico art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000 sino al 30/06/2000
Dirigente	dirigente	1	Patrimonio	incarico art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000
Dirigente	dirigente	1	Settore Socialità/area 4	comando
Dirigente	dirigente	1	Polizia Locale	ex. Art 110 dall'8/07/2020
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1	Staff Sindaco	art. 90 TUEL
Istruttore Direttivo Amm.vo	D	1		comando
Istruttore Dir.Tecn. Informatico	D	1		comando
Addetto Stampa	С	2	Staff Sindaco	part-time - art 90 TUEL
istruttore amministrativo	С	1		comando
istruttore amministrativo	С	1		comando
istruttore amministrativo	С	1		comando
TOTALE SPESA PREVISTA				€ 383.786,00

Per l'anno 2020 il piano di assunzione comporta una spesa arrotondata per eccesso di € 1.012.450,00 per personale a tempo indeterminato e di € 383.78600 per personale a tempo determinato per una spesa complessiva di € 1.396.236,00 che rientra nel limite di spesa di capacità assunzionali 2020 come meglio analiticamente sotto specificata:

	Anno 2020	Spesa sostenuta anno 2019 per personale cessato	Maggiore spesa anno 2020	Valore Incremento anno 2020 DPCM 17/03/2020 Anno 2020: € 822.581,35 Resti assunzionali 2015-2019: € 1.397.293,62
Spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 1.012.450,00	€ 518.793,00	€ 493.657,00	
Spesa per assunzioni a tempo determinato	€ 383.786,00	€ 321.340,00	€ 62.446,00	
TOTALE	€ 1.396.236,00	€ 840.133,00	€ 556.103,00	€ 2.219.874,97

Relativamente al rispetto del principio per il "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" l'Ente, in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, così come modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito con la legge 114/2014, registra per l'anno 2009 un somma pari ad € 527.459,40. Di conseguenza le assunzioni effettuate e da effettuarsi in base a tale principio per l'anno 2020 comportano una spesa complessiva di € 383.786,00 quindi all'interno della spesa del personale sostenute anno 2019 nel rispetto e nel contenimento di spesa richiamate nella normativa summenzionata.

PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	SETTORE	Titolo di studio richiesto attivazione procedura concorsuale
Dirigente	dirigente	1	Tecnico	Laurea Ingegneria/Architettura ed equipollenti
Dirigente	dirigente	1	Amministrativo/contabile	Laurea Giurisprudenza/ Economia e Commercio o equipollenti
Istruttore Direttivo culturale	D	1		Diploma Laurea
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	2		Diploma Laurea
Istruttori amministrativi	C1	2		Diploma Scuola media Superiore
agenti P.M.	C1	4		Diploma Scuola media Superiore
educatore asilo nido	C1	2		
collaboratore amministrativo	B1-B3	3		Diploma Scuola media Superiore solo per B3
operatore	A	2		Scuola dell'obbligo
TOTALE SPESA PREVISTA				€ 594.565,00

PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2021

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	SETTORE	MODALITA'
Dirigente	dirigente	1	Attività Produttive	incarico art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000
Dirigente	dirigente	1	Patrimonio	incarico art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2001
Dirigente	dirigente	1	Settore Socialtà/area 4	comando
Dirigente	dirigente	1	Polizia Locale	ex. Art 110
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1	Staff Sindaco	art. 90 TUEL
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1		comando
Istruttore Tecn. Informatico	D	1		comando
Addetto Stampa	С	2	Staff Sindaco	part-time - art 90 TUEL
istruttore amministrativo	С	1		comando
istruttore amministrativo	С	1		comando
TOTALE SPESA PREVISTA				€ 390.940,00

Per l'anno 2021 il piano di assunzione comporta una spesa arrotondata per eccesso di € 594.565,00 per personale a tempo indeterminato e di € 390.94000 per personale a tempo determinato per una spesa complessiva di € 985.505,00 che rientra nel limite di spesa di capacità assunzionali 2021 come meglio analiticamente sotto specificata:

	Anno 2021	Spesa sostenuta anno 2020 per personale cessato	Maggiore spesa anno 2021	Valore Incremento anno 2021 DPCM 17/03/2020
Spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 594.565,00	430.000,00	164.565,00	
Spesa per assunzioni a tempo determinato	€ 390.940,00	321.340,00	69.600,00	
TOTALE	€ 985.505,00	751.340,00	234.165,00	639.785,49+ economie 2020

Relativamente al rispetto del principio per il "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" l'Ente, in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, così come modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito con la legge 114/2014, registra per l'anno 2009 un somma pari ad € 527.45940. Di conseguenza le assunzioni effettuate e da effettuarsi in base a tale principio per l'anno 2021 comportano una spesa complessiva di € 390.940,00 quindi all'interno della spesa del personale sostenute anno 2019 nel rispetto e nel contenimento di spesa richiamate nella normativa summenzionata.

PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

PROFILO	CATEGORIA	NUMERO	SETTORE	Titolo di studio richiesto su attivazione procedura concorsuale
Istruttori amministrativi	С	2		Diploma Scuola media Superiore
agenti P.M.	C1	3		Diploma Scuola media Superiore
educatore asilo nido	С	1	Socialità	
collaboratore amministrativo	В	3		Diploma Scuola media Superiore per B3
operatore	A	1		Scuola dell'obbligo
TOTALE SPESA PREVISTA				€ 293.000,00

PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2022

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	SETTORE	MODALITA'
Dirigente	dirigente	1	Attività Produttive	incarico art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000
Dirigente	dirigente	1	Patrimonio	incarico art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2001
Dirigente	dirigente	1	Settore Socialtà/area 4	comando
Dirigente	dirigente	1	Polizia Locale	ex. Art 110
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1	Staff Sindaco	art. 90 TUEL
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1		comando
Istruttore Tecn. Informatico	D	1		comando
Addetto Stampa	С	2	Staff Sindaco	part-time - art 90 TUEL

TOTALE SPESA PREVISTA			€ 390.940,00
istruttore amministrativo	С	1	comando
istruttore amministrativo	С	1	comando

Per l'anno 2022 il piano di assunzione comporta una spesa arrotondata per eccesso di € 293.000,00 per personale a tempo indeterminato e di € 390.940,00 per personale a tempo determinato per una spesa complessiva di € 683.940,00 che rientra nel limite di spesa di capacità assunzionali 2022 come meglio analiticamente sotto specificata:

	Anno 2022	Spesa sostenuta anno 2021 per personale cessato	Maggiore spesa anno 2022	Valore Incremento anno 2022 DPCM 17/03/2020
Spesa per assunzioni a tempo indeterminato	€ 293.000,00	262.500,00	30.500,00	
Spesa per assunzioni a tempo determinato	€ 390.940,00	321.340,00	69.600,00	
	€ 683.940,00	583.840,00	100.100,00	274.193,78+economie 2021

Relativamente al rispetto del principio per il "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" l'Ente, in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, così come modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito con la legge 114/2014, registra per l'anno 2009 un somma pari ad € 527.45940. Di conseguenza le assunzioni effettuate e da effettuarsi in base a tale principio per l'anno 2022 comportano una spesa complessiva di € 390.940,00 quindi all'interno della spesa del personale sostenute anno 2019 nel rispetto e nel contenimento di spesa richiamate nella normativa summenzionata.

Alla luce del piano assunzionale per il triennio 2020 – 2022 e delle cessazioni previste nel triennio si determina una consistenza della dotazione organica di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2020 - 2022

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI coperti AL 01/01/2020	Piano assunzionaleTriennio		cessazioni 2020-2022	POSTI NUOVA DOTAZIONE ORGANICA a regime al 2022	
			anno 2020	anno 2021	anno 2022		
	Dirigenti	1	2	2			5
	3						0
D3	Funzionario Tecnico	2				1	1
	Funzionario Amministrativo	1					1
	Funzionario Pedagogo	1					1
	3 3						0
D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	17	5	2		1	23
	Istruttore Direttivo (Biologa)	1					1
	Istruttore Direttivo Culturale	1		1			2
	Istruttore Direttivo Contabile/Amminis	4	2				6
	Istruttore Direttivo Tecnico	6					6
	Istruttore Direttivo Vigilanza	2	1				3
	Assistente Sociale	8					8
							0
C1	Istruttore di Vigilanza	48	6	4	3	7	54
	Istruttore Amministrativo/contabile	36	10	2	2	11	39
	Istruttore Tecnico	13	2			1	14
	Istruttore contabile	3					3
	Insegnante	1				1	0
	Educatore Asilo Nido	7	4	2	1	1	13
							0
В3	Collaboratore Amministrativo	8	4	3	3	5	13
	Collaboratore culturale		1				1
	Collaboratore Tecnico	4					4
							0
B1	Esecutore Amministrativo	33				7	26
	Esecutore Tecnico	1					1
							0
A1	Operatore	19	1	2	1	2	21
							0
		217	38	18	10	37	246

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI

La presente programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 prevede assunzioni di nuovo personale ma esclusivamente la sostituzione di personale precedentemente cessato o che cesserà dal servizio nel corso del periodo.

Si dà atto che la spesa del personale in servizio e quella del personale per assunzioni a tempo indeterminato prevista nel presente piano, non supera l'incremento massimale annuo consentito nei termini percentuali indicati nella tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), nonché il valore soglia massimo indicato nella tabella 1 (art- 4 D.P.C.M.) come di seguito dimostrato:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 9.139.792,76
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2020 (Spesa di personale in servizio + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato e determinato anno 2020)	€ 9695.895,76
INCREMENTO ANNUO (per anno 2020 € 822.581,35 + resti assunzionali 2015-2019 € 1.397.293,62= € 2.219.874,97)	€ 556.103,00
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€13.602.944,87

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 9.139.792,76
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2021 (Spesa di personale in servizio + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato e determinato anno 2021)	€ 9930.060,76
INCREMENTO ANNUO (per anno 2021 € 639.735,49 + residuo resti assunzionali 2015-2019)	€ 234.165,00
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€13.602.944,87

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 9.139.792,76
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2022 (Spesa di personale in servizio + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato e determinato anno 2022)	€10.030.160,76
INCREMENTO ANNUO (per anno 2022 € 274.193,78 + residuo resti assunzionali 2015-2019)	€ 100.10000
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€13.602.944,87

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 124 e 134 del Decreto Legislativo 18/08/2000, n. 267 – Art. 32 della Legge n. 69 del 18/06/2009 e ss.mm.ii.)
La presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio On Line del sito informatico istituzionale del Comune www.comune.molfetta.ba.it dal giorno 07 AGO 2020 per quindici giorni consecutivi. SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Irene Di Mauro
Certificato di avvenuta esecutività e pubblicazione Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione: - è stata pubblicata all'Albo Pretorio On Line del sito informatico istituzionale del Comune www.comune.molfetta.ba.it_ dal per quindici giorni consecutivi; - è divenuta esecutiva, essendo decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgsl. n. 267/2000.
IL SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Irene Di Mauro