



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

N. 42

del 16/03/2021

OGGETTO: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2022/2023 e del Piano occupazionale 2021. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

L'anno duemilaventuno, il giorno sedici del mese di marzo nella Casa Comunale, legalmente convocata, si è riunita, sotto la Presidenza del Sindaco Tommaso Minervini e con l'assistenza del Segretario Generale Ernesto Lozzi, la Giunta comunale nelle persone dei Signori:

MINERVINI Tommaso	SINDACO	PRESENTE
ANCONA Antonio	VICE SINDACO	PRESENTE
AZZOLLINI Gabriella	ASSESSORE	PRESENTE
CARRIERI Germana	ASSESSORE	PRESENTE
DE GENNARO Francesco Maria	ASSESSORE	PRESENTE
MASTROPASQUA Pietro	ASSESSORE	PRESENTE
POLI Maridda Maria	ASSESSORE	PRESENTE
SPADAVECCHIA Vincenzo	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 a.i., 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
dott. Ernesto Lozzi

A cura del 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: Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2022/2023 e del Piano occupazionale 2021. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale.

che viene sottoposta all'esame della Giunta Comunale

Richiamate:

- la propria deliberazione n. 4 del 15/01/2020 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022 e del Piano occupazionale 2020. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale", con cui si procedeva alla verifica del fabbisogno di personale dipendente e, per l'effetto, che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente (art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001) e della ricognizione delle eccedenze di personale (art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001), si rilevava la mancanza di situazioni di esubero, nonché all'approvazione della dotazione organica dell'Ente, come riportata nell'allegato "B" al medesimo provvedimento giuntale;
- la propria deliberazione n. 129 dell'08/07/2020, avente ad oggetto: "Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2021/2022 – Adeguamento al Decreto Interministeriale 17 marzo 2020", con cui si procedeva:
- all'aggiornamento, in ossequio alle norme ed ai vincoli in materia di assunzioni, in considerazione delle sopravvenute esigenze dell'amministrazione comunale, 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 del fabbisogno di personale 2020/2022, come approvato con precedente deliberazione di G.C. n. 4 del 15/01/2020, così come riportato nell'allegato sub lett. A) al medesimo provvedimento giuntale a farne parte integrante e sostanziale;
- a prendere 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 riferita al triennio 2011-2013, pari ad **€ 9.914.747,50**;

Preso atto che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 e s.m.i. ha stabilito che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della Legge n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

- secondo l'art. 3, comma 10/bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;
- ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 296 del 27/12/2006 (legge Finanziaria 2007), nel testo novellato dall'art. 14 della legge n. 122/2010, di conversione del D.L. n. 78/2010, gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia, prevedendo al comma 557/bis l'enucleazione dei fattori costituenti la spesa di personale ed al successivo comma 557/ter la sanzione del divieto di assunzioni a qualsiasi titolo in ipotesi di mancato rispetto del vincolo di riduzione della spesa di personale;

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;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Viste le linee di indirizzo, emanate con Decreto 8/05/2018 dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, per la predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) da parte delle amministrazioni pubbliche, sulla base degli articoli 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, con cui vengono definite le metodologie operative di orientamento delle Amministrazioni Pubbliche, nel rispetto dell'autonomia organizzativa garantita agli Enti Locali dal TUEL, per l'adeguamento degli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione, verso la definizione di una dotazione di spesa potenziale massima, che negli Enti Locali si traduce nel limite di spesa del personale;

Dato atto che secondo dette linee guida e in coerenza con il nuovo modello di performance, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto il duplice profilo quantitativo, riferito alla consistenza numerica delle unità necessarie all'assolvimento degli obiettivi dell'amministrazione e riferito anche all'analisi delle previste cessazioni del personale, sia sotto il profilo qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014 e s.m.i. il quale prevede che a decorrere dall'anno 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente;

Atteso che la disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni è stata profondamente innovata dal D.L. n. 34/2019, come modificato ed integrato dalla legge di conversione n. 56/2019, che all'art. 33, comma 2, prevede:

“ 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, con cui sono stati individuati i valori soglia di massima spesa del personale, differenziati per fascia demografica dei Comuni, del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, e all'art. 5 sono state stabilite le percentuali massime annuali di incremento della spesa del personale per gli anni dal 2020 al 2024;

Vista la Circolare 13 maggio 2020 del Ministro della Funzione Pubblica (pubblicato sulla G.U. n. 226 dell'11/09/2020), con cui si forniscono ulteriori informazioni in merito all'applicazione del D.M. 17 marzo 2020;

Verificato che questo Ente, alla luce della nuova normativa introdotta, in base alla fascia demografica di appartenenza ed al corrispondente valore soglia, pari al 27%, può incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nell'anno 2018 di una percentuale del 9% per l'anno 2020, del 16% per l'anno 2021, del 19% per l'anno 2023 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 (2017,2018 e 2019), considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, si attesta al 17,71%;

Considerato che, sulla base dell'attuale normativa, la dotazione organica dell'Ente, che viene aggiornata come da prospetto allegato al presente provvedimento, si compone dei dipendenti in servizio, diminuiti dal personale cessato, più le assunzioni programmate nel triennio necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Preso atto che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), stabilisce che le pubbliche amministrazioni hanno l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Dato atto che con nota comunale n. 2145 del 12/01/2021, è stato chiesto ai dirigenti comunali di comunicare eventuali eccedenze di unità di personale, previa effettuazione, ciascuno per la propria struttura, della ricognizione del personale dipendente assegnato;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e

qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., giusta attestazione dei dirigenti comunali, agli atti d'ufficio;

Considerati, inoltre, i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Dirigenti, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati e definitivamente aggiornati con deliberazione di G.C. n. 225 del 24/11/2020 e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Considerato che nell'anno 2021 si prevedono n. 14 cessazioni di personale a tempo indeterminato, oltre a n. 9 cessazioni che si prevede interverranno nel 2022 e n. 6 nel 2023, con un risparmio complessivo per l'Ente pari ad € 862.905,41;

Rilevato, altresì, che la capacità assunzionale dell'Ente, riferita all'anno 2021, ammonta complessivamente a € 639.785,49, come da prospetto allegato "A";

Considerato che, per tutte le considerazioni sopra esposte, in ragione delle cessazioni intervenute e previste e dei residui dell'ultimo quinquennio (secondo il prospetto allegato alla presente deliberazione), sulla base delle nuove regole introdotte dal Decreto del 17 marzo 2020, questo Ente dispone della possibilità di attuare una programmazione delle assunzioni, quale atto di organizzazione per una migliore ed ottimale provvista di personale, approvando il Piano del fabbisogno del personale 2021-2023, così come dettagliato nel prospetto allegato alla presente deliberazione;

Ritenuto, altresì, di prevedere nel predetto Piano assunzionale 2021-2023 anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al pareggio di bilancio);

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 che, in relazione ai surriportati vincoli:

- 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 della spesa di personale di cui all'art. 1-comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006;
- d) è stato approvato il Piano della Performance per il triennio 2020-2022 e il Piano Esecutivo di Gestione (PEG), ai sensi dell'art. 175, comma 9, del D.Lgs. n. 267/2000;
- e) è stato approvato, con deliberazione di G.C. n. 20 del 01/01/2021 il Piano triennale delle azioni positive 2021-2023 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 – comma 1 – del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;
- f) questo Ente 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) è stato 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) questo Ente ha un rapporto dipendenti/popolazione per l'anno 2020 inferiore a quanto stabilito nel Decreto Ministeriale del 10/04/2017, previsto dall'art. 263 – comma 2 – del D.Lgs. n. 296/2000;
- i) risulta rispettato l'obbligo di gestione e certificazione crediti attraverso l'apposita piattaforma informatica, ai sensi dell'art. 9 comma 3 bis del D.L. n. 185/2008, convertito dalla legge n. 2/2009;
- j) risultano, infine, trasmessi nei termini di legge alla Banca Dati Pubbliche Amministrazioni il bilancio di previsione 2020-2022, il rendiconto di gestione 2019, nonché il bilancio consolidato, ai sensi dell'art. 9 – comma 1/quinquies del D.L. n. 113/2016;

Dato atto, inoltre, che le previsioni di spesa per il personale flessibile per gli anni 2021, 2022 e 2023 evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con legge n. 122 del 30 luglio 2010, come integrato dall'art. 11, comma 4/bis del D. L. n. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per la medesima tipologia di lavoro flessibile dell'anno 2009, pari ad € **527.459,40**;

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 rendiconto;

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, 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;

Precisato, altresì, che il Piano triennale sarà sottoposto a verifica a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione anno 2020;

Ritenuto, quindi, di procedere all'approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel Piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di espletare una selezione pubblica, il previo avvio delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34/bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il parere reso dal Collegio dei Revisori dei Conti, acquisito in data 12/03/2021 prot. n. 18687, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001, agli atti d'ufficio;

Dato atto di aver fornito la dovuta informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi del vigente C.C.N.L. 21/05/2018;

Visti:

- il vigente Statuto comunale;
- il vigente Regolamento di Contabilità;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e s.m.i.;
- il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e s.m.i.;

Attesa la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico delle leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con D.Lgs. n. 267/2000;

Osservato il giusto procedimento in base alla legge 7 agosto 1990, n. 241;

SI PROPONE DI DELIBERARE

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

1. **Di prendere atto** del prospetto allegato "A" al presente atto quale parte integrante e sostanziale, contenente i calcoli per la verifica delle facoltà assunzionali dell'Ente, ai sensi della normativa introdotta dal Decreto del 17 marzo 2020.
2. **Di dare atto** che alla luce della normativa introdotta e, come specificato nel dettaglio nel prospetto allegato al presente provvedimento, per il Comune di Molfetta il rapporto tra spesa del personale e le entrate degli ultimi tre esercizi finanziari, così come certificato nell'ultimo rendiconto di gestione approvato relativo all'anno 2019, risulta essere del 17,71%, collocandosi ben al di sotto della percentuale fissata dalla norma per la categoria demografica di appartenenza (27%).
3. **Di dare atto**, inoltre, che in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 5 del Decreto 17 marzo 2020 e fino al 31 dicembre 2024, i Comuni di cui all'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella allegata al citato DPCM, 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 nella percentuale massima del 9%.
4. **Di stabilire** che, in ragione delle cessazioni intervenute e di quelle previste e dei residui delle facoltà assunzionali del quinquennio antecedente al 2020, sulla base delle nuove regole dettate dal Decreto del 17 marzo 2020, l'Amministrazione dispone della possibilità di

attuare una programmazione delle assunzioni, quale atto di organizzazione per una migliore ed ottimale provvista di personale, approvando il Piano del fabbisogno del personale 2021-2023, così come dettagliato nel prospetto allegato sub lett. "A" al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale.

5. **Di prendere atto** della verifica del fabbisogno di personale e, per l'effetto, che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente (art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001) e della ricognizione delle eccedenze di personale (art. 33 del D.Lgs. n. 165/20001), si rileva la mancanza di situazioni di esubero e/o di eccedenza di personale nel Comune di Molfetta.
6. **Di approvare** il Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2021, 2022 e 2023, nonché la rimodulazione della dotazione organica, composta dai dipendenti in servizio a tempo indeterminato, diminuiti dal personale cessato, più le assunzioni programmate nel triennio, come riportati nell'allegato sub lett. "A" al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale e che sarà possibile perfezionare le assunzioni previste nel presente Piano solo previa verifica degli adempimenti previsti nell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 e previa approvazione del Piano degli Obiettivi per l'anno 2021.
7. **Di precisare che** l'assunzione a tempo indeterminato e determinato delle unità lavorative così come delineate nel prospetto "A" allegato al presente provvedimento, saranno effettuate secondo le seguenti procedure ordinarie di reclutamento:
 - a) selezione pubblica, ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie concorsuali vigenti e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell' art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001;
 - b) utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti approvate da altre pubbliche amministrazioni, previa approvazione delle relative convenzioni;
 - c) assunzione di Assistenti Sociali in possesso dei requisiti previsti dalla legge Madia, ai sensi delle disposizioni introdotte dalla legge di stabilità per l'anno 2021 (art. 1, commi 797-804 legge n. 178/2020);
 - d) progressioni tra le aree riservate al personale interno ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017.
8. **Di dare atto** che la spesa della dotazione organica, 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 relativa al triennio 2011-2013, pari ad € 9.914.747,50.
9. **Di dare atto** che la spesa derivante dalla programmazione di personale, come approvata con il presente provvedimento, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, 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).
10. **Di dare atto**, altresì, che la suddetta programmazione di assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato è stata effettuata in coerenza con le valutazioni in merito ai fabbisogni organizzativi espressi dai Dirigenti dell'Ente e sono finalizzate a garantire i servizi essenziali erogati e sopperire in parte alla carenza del personale conseguente ai numerosi collocamenti a riposo.

11. **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 programmatico di riferimento, previa verifica della loro conformità al rispetto dei vincoli imposti dalle leggi vigenti in materia.
12. **Di autorizzare**, altresì, 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.
13. **Di dare atto** che il presente provvedimento potrà essere oggetto di successive integrazioni e/o modificazioni a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione anno 2020 e/o qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di personale rispetto al presente Piano e/o nuove disposizioni legislative in materia di assunzioni e spesa di personale.
14. **Di dare atto** che gli adempimenti esecutivi e conseguenti alle assunzioni di cui all'allegato "A" troveranno copertura finanziaria sugli appositi interventi di spesa del bilancio pluriennale 2021-2023, in corso di adozione, nonché sui residui delle facoltà assunzionali ancora disponibili, nel rispetto dei limiti di cui al DPCM 17 marzo 2020.
15. **Di pubblicare** il presente Piano triennale dei fabbisogni 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.
16. **Di disporre** che il presente documento programmatico, come disciplinato al paragrafo 8.2 del principio contabile applicato concernente la programmazione, venga approvato autonomamente dal DUP e successivamente inserito nel DUP in corso di predisposizione.
17. **Di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

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 16/03/21

Il Dirigente a.i. del I Settore Servizi Finanziari e Istituzionali
dott. Mauro de Gennaro



CITTA' DI MOLFETTA
Città Metropolitana di Bari

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023

(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 2021-2022-2023, 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. n. 34/2019, nel testo risultante dalla legge di conversione n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, lett. a), b) e c) della legge 27/12/2019, n. 160 e successivamente dall'art. 17, comma 1/ter, del D.L. 30/12/2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla legge n. 8/2020, il quale ha apportato significative modificazioni alle norme che regolano le facoltà assunzionali nei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul *turn over* e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sul favorevole rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti.

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, in merito a tre distinti ambiti, quali:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- l'individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia;
- la determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

Nella fattispecie, per il Comune di Molfetta, il riferimento è all'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2019, nelle more dell'approvazione del rendiconto anno 2020, mentre 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

COMUNE DI	MOLFETTA
POPOLAZIONE AL 31/12/2020	58.659
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO art. 4, co, 1- Tab. 1	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO art. 6, co, 1, Tab. 3	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	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti

Art. 2 (Definizioni)

Prendendo come riferimento i dati relativi all'ultimo Rendiconto approvato anno 2019, 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 personale su entrate correnti - art. 2 DPCM 17/03/2020		
	Importi espressi in Euro	DEFINIZIONI
Spesa di personale rendiconto approvato (Anno 2019)	8.924.993,15	definizione art. 2, comma 1, lett. a)
Entrate rendiconto anno 2017	50.503.775,36	Media triennio entrate correnti definizione art. 2, comma 1, lett. b)
Entrate rendiconto anno 2018	51.817.390,57	
Entrate rendiconto anno 2019	53.949.534,05	
Fcde previsione assestata anno 2019	1.708.956,04	
Rapporto Spesa Personale/Entrate correnti	17,71%	

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

Da quanto sopra emerge , il Comune di Molfetta si colloca con una 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).

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M. (Media triennio entrate correnti al netto del FCDE anno 2019 x 27%)
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	8.924.993,15	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	13.602.944,87	
INCREMENTO MASSIMO	4.677.951,72	

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. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall' art. 1, comma 557 quater e 562 della Legge n. 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 indicati nella tabella 2 del D.P.C.M. 17/3/2020.

La Circolare esplicativa del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 Maggio 2020, relativamente ai valori soglia ha precisato che l'incremento della spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato è riferito alle assunzioni di personale a tempo indeterminato.

Sempre per il periodo 2020/2024 è prevista, inoltre, la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata tabella 2, fermo restando il rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia 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:

Art. 5 (Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio)

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	250000-1499999	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 2021, 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 occupazionale 2020. Ricognizione annuale delle eccedenze del personale";

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI 2021/2024 (art.5 DPCM 17/03/2020)			
Annualità 2021		VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018		9.139.792,76	Art. 5, comma 1
INCREMENTO TOTALE ANNO 2021 (16%)		1.462.366,84	
% DI INCREMENTO ANNO 2021 (A)		639.785,49	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (B)	D.G.C. n.4/2020	691.408,86	Art. 5, comma 2

La Ragioneria dello Stato con parere del 15/01/2021 Prot. 12454 ha precisato che l'utilizzo delle capacità 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 Dlgs n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti del valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – TAB 1 del decreto attuativo”.

Per l'anno 2021, ad approvazione del rendiconto 2020 ci sarà una verifica del calcolo della spesa del personale, ai sensi dell'art. 2 del Dpcm del 17/03/2020, mentre per gli anni 2022 - 2024 si demanda agli anni di competenza degli ultimi tre rendiconti approvati, da quantificare, per definire la spesa del personale, ai fini della programmazione delle assunzioni, fatte salve le percentuali di incremento per il calcolo delle capacità assunzionali, di cui all'art 5 comma 1- 2 - tabella 2, come di seguito indicate:

Anno	% incremento	Incremento totale	Incremento dell'anno	Resti assunzionali 2015-2019
2020	9,0%	€ 822.581,35	€ 822.581,35	
2021	16,0%	€ 1.462.366,84	€ 639.785,49	€ 691.408,86
2022	19,0%	€ 1.736.560,62	€ 274.193,78	
2023	21,0%	€ 1.919.356,48	€ 182.795,86	
2024	22,0%	€ 2.010.754,41	€ 91.397,93	
Totale per verifica			€ 2.010.754,41	

La proiezione della spesa di personale consentita per l'anno 2021, comprensiva delle capacità assunzionali, in considerazione del parere del MEF RGS Prot. 12454 del 15/01/2021, può essere, quindi:

- di € 9.779.578,25, se si utilizza l'incremento annuo del 2021 pari al 16% rispetto alla spesa registrata nell'anno 2018;
- di € 9.831.201,62, se si utilizzano i resti assunzionali antecedenti il 2020, rispetto alla spesa registrata nell'anno 2018; in ogni caso non potrà superare la spesa massima di euro 13.602.944,87 (spesa potenziale massima), mentre con la prossima programmazione del Fabbisogno o eventuale aggiornamento dello stesso, tale valore andrà ricalcolato in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato.

CONTROLLO DEL LIMITE SULLA SPESA POTENZIALE MASSIMA

Ipotesi A)

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021- rispetto alla spesa registrata nel 2018 con incremento annuo 2021	9.779.578,25
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	13.602.944,87
DIFFERENZA	- 3.823.366,62

Ipotesi B)

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021- rispetto alla spesa registrata nel 2018 con resti assunzionali antecedenti anno 2020	9.831.201,62
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	13.602.944,87
DIFFERENZA	- 3.771.743,25

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 – 2023

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 2021/2023 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. Le unità di personale previste nei singoli piani assunzionali del triennio 2021 – 2023 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 2021 – 2023, oltre al fabbisogno di personale esplicitato 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 unità lavorative 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 ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021

PROFILO	CATEGORIA	N.	Titolo di studio richiesto attivazione procedura concorsuale
Dirigente Amm.vo/Socialità	Dir.	1	Laurea Magistrale
Dirigente Tecnico/Amministrativo	Dir.	1	Laurea Magistrale
Dirigente Amm.vo/Contabile	Dir.	1	Laurea Magistrale
Assistente sociale	D	1	Diploma di laurea
Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile/tecnico		2	Diploma di laurea
Istruttore Direttivo Vigilanza		1	Diploma di laurea
Istruttore Direttivo (Progressione verticale)*	D	2	Diploma di laurea
Istruttore Vigilanza -Agenti P.L.	C	4	Diploma Scuola media superiore
istruttori tecnici		2	Diploma Scuola media superiore
istruttori amministrativi/contabili		3	Diploma Scuola media superiore
Istruttori amministrativi (integr. 36 ore)		1	Diploma scuola media superiore
Educatori asilo nido		2	Diploma di Laurea
Istruttori Amministrativi (Progressione Verticale)*	C	3	Diploma Scuola media superiore
Collaboratori Amministrativi	B3	2	Diploma di Scuola media superiore
Operatore	A	2	Licenza scuola media inferiore
TOTALE SPESA PREVISTA		28	€ 783.824,46

* Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, l'Ente programma procedure selettive per la progressione tra le aree/settori riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno nel rispetto della legge Madia, (art.22, comma 15 D.lgs 25/05/2017 n. 75), modificata dall'art.1, comma 1 ter del D.L. del 30/12/2019 n. 162 c.d. (mille proroghe).

La Legge 30/12/2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021), all'art.1 commi 797-804, ai fini del potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali attraverso la concessione di contributi economici statali per le assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali da parte degli ambiti territoriali e dei Comuni che ne fanno parte, ha previsto contributi di natura strutturale e continuativa sulla base del rapporto tra assistenti sociali in servizio rispetto alla popolazione comunale residente.

Si definisce una modalità di monitoraggio, prevedendo che entro il 28 febbraio di ogni anno, ciascun ambito territoriale, anche per conto dei Comuni appartenenti allo stesso, invia al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali un prospetto riassuntivo che indichi, per il complesso dell'ambito e per ciascun comune, con riferimento all'anno precedente e alle previsioni per l'anno corrente, il numero medio di assistenti sociali in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e la suddivisione dell'impiego degli assistenti sociali per area di attività.

Il Contributo è attribuito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali a valere su Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale definito in:

- € 40.000,00 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 residenti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000 residenti;
- € 20.000,00 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 residenti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000.

Viene espressamente richiamato l'art. 57 comma 3-septies legge 126/2020, in base al quale le spese di personale etero-finanziate non rilevano ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM del 17 Marzo 2020, per la definizione delle capacità assunzionali dei Comuni.

Il Comune di Molfetta, sulla base del numero di assistenti sociali in servizio nell'anno 2020, nonché della previsione di assunzione di n. 1 unità nell'anno corrente, programma assunzioni di assistenti sociali in eccedenza, in virtù di quanto sopra descritto, come meglio sotto specificati:

Anno 2021 - ASSUNZIONI ASSISTENTI SOCIALI LEGGE 178/2020 ART. 1 COMMA 797-804

Assistenti Sociali	D	3	Socialità	€ 98.170,37
--------------------	---	---	-----------	-------------

PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2021

Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito con la legge 114/2014.

(Spesa registrata nell'anno 2009 - Limite - € 527.459,40)

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	SETTORE	MODALITA'
Dirigente	dirigente	1	Settore Socialità/area 4	Comando/Distacco
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1	Staff Sindaco	art. 90 TUEL
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1		comando
Istruttore Direttivo Amm.vo	D	1		comando
Istruttore Direttivo Amm.vo/ Contabile	D	1		comando
Istruttore Dir.Tecn. Informatico	D	1		comando
Assistente sociale	D	1		comando
Addetto Stampa	C	2	Staff Sindaco	part-time 83,33% - art 90 TUEL
Istruttore amministrativo	C	1		comando
Istruttore Tecnico	C	1		comando
Assistente tecnico	B3	1		comando
Esecutore amministrativo	B1	2		comando
TOTALE SPESA PREVISTA		14		€ 449.626,97

Anno 2021 - INCARICHI EX ART 110 COMMA 1 TUEL 267/2000

Si precisa che la spesa sostenuta per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL n. 267/2000, è esclusa dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con la legge 122/2010, e s.m.i., ad opera dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24/06/2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7/08/2016, n. 160.

DIRIGENTE	DIR.	1	SETTORE Patrimonio	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
DIRIGENTE	DIR.	1	COMANDO P.L.	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
Totale spesa prevista				€ 123.052,38

Relativamente al rispetto del principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" l'Ente, in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 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 una somma pari ad € 527.459,40. Le assunzioni flessibili da effettuarsi nell'anno 2021, in base a tale limitazione, comportano una spesa complessiva di € 449.626,97, rientrando, quindi, nell'ambito della spesa del personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009, nel rispetto della normativa summenzionata.

Per l'anno 2021, la legge di Bilancio (legge n. 178 del 30/12/2020), per le assunzioni a tempo determinato della polizia locale, pone la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nel 2019 fuori dal tetto di spesa per le forme di lavoro flessibile, di cui al citato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010.

Infatti, ai sensi dell'art. 1 comma 993, ...*"in considerazione delle eccezionali esigenze lavorative organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato e a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto di equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 Maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122"*.

Il Comune di Molfetta prevede, ai fini della prevenzione e del contenimento dell'epidemia COVID-19, assunzioni di Agenti di Polizia Locale a tempo determinato e parziale per una spesa complessiva pari ad € 42.097,99, nella quantità come di seguito specificata:

Anno 2021 - ASSUNZIONI AGENTI POLIZIA LOCALE LEGGE 178/2020 ART 1 COMMA 993

Agenti P.L.	mesi 4 al 50%	8	Comando P.L.	€ 42.097,99
-------------	---------------	---	--------------	-------------

Anno 2021 - ASSUNZIONI DI PERSONALE PER I PROCEDIMENTI ECO-BONUS LEGGE 178/2020 ART 1 CO. 69-70

La Legge 30/12/2020, n. 178 (Legge di Bilancio 2021), all'art. 1 commi 69 e 70, per l'anno 2021, al fine di consentire ai comuni di fare fronte tempestivamente ai maggiori oneri di gestione in ordine ai procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, come da ultimo modificato dal comma 66 del presente articolo, ha previsto, l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale tecnico, ai fini del potenziamento degli uffici preposti da impiegare alla gestione dei servizi connessi all'erogazione del "Superbonus al 110%", in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Per tali assunzioni straordinarie consentite dal comma 69, è prevista la possibilità di accedere a risorse statali, da assegnarsi mediante riparto di un fondo, istituito nello stato di previsione del Ministero dello sviluppo economico. Il riparto sarà effettuato con DPCM, su proposta del Ministro dello sviluppo economico, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, in misura proporzionale sulla base delle richieste dei Comuni, da presentare al Ministero dello sviluppo economico entro trenta giorni (quindi

entro il 30 gennaio) dalla data di entrata in vigore legge di Bilancio.

Il 26 gennaio u.s., stante la non perentorietà del termine, il MISE ha pubblicato sul proprio sito un comunicato in cui invita i Comuni ad attendere istruzioni sulla presentazione delle domande.

<https://www.mise.gov.it/index.php/it/198-notizie-stampa/2041955-superbonus-110-fondo-per-assunzioni-straordinarie-nei-comuni>

In virtù di quanto sopra descritto Il Comune di Molfetta, programma assunzioni di tecnici, come meglio sotto specificati:

Istruttore Direttivo tecnico tempo determinato solo anno 2021	D	2 (50%)	Diploma di Laurea
Istruttore tecnico tempo determinato solo anno 2021	C	2 (50%)	Diploma di Scuola media superiore
Totale Spesa prevista		4	€ 62.799,37

Per l'anno 2021, il piano di fabbisogno assunzionale prevede una spesa di € 783.824,46 per personale a tempo indeterminato, parametrato al rispetto dei limiti dei valori soglia di cui al D.M. del 17/03/2020 art. 5 comma 1, una spesa di € 98.170,37 a carico di contributi statali, ai sensi dell'art. 1, commi 797-804, della legge n. 178/2020 (Legge di Bilancio 2021), di € 449.626,97 per personale a tempo determinato, di € 123.052,38 per incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL 267/2000 di € 42.097,99 per assunzioni a tempo determinato di Agenti di Polizia Locale, ai sensi dell'art. 1, comma 993, della legge n. 178/2020, di € 62.799,37 per assunzioni di personale per i procedimenti eco-bonus legge 178/2020 art.1 co. 69-70, per una spesa complessiva presunta annua di € 1.559.571,54.

Rispetto alla spesa registrata nel 2018 di € 9.139.792,76 l'incremento presunto della maggiore spesa per la programmazione del fabbisogno di assunzioni triennio 2021-2023, fabbisogno 2021 è di € 365.497,66, nel pieno rispetto del dettato normativo ministeriale (art. 5, comma 1, DM 17/03/2020, definito per l'anno 2021 in € 639.785,49) per nuove assunzioni a tempo indeterminato, al netto delle cessazioni previste nell'anno 2021, che ammonterebbero ad € 418.326,80.

Considerando la possibilità di incrementare la spesa del personale rispetto al 2018 con l'incremento annuo (€ 639.785,49) o con i resti assunzionali antecedenti il 2020 (€ 691.408,86), il Comune di Molfetta rispetta entrambi i limiti di incremento di spesa indicati dal DPCM del 17/03/2020.

PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	Titolo di studio richiesto attivazione procedura concorsuale
Istruttore Direttivo Amministrativo	D	4	Diploma di laurea
assistenti sociali	D	4	Diploma di laurea
Istruttore Direttivo Tecnico	D	1	Diploma di laurea
Agente P.L.	C	1	Diploma Scuola media Superiore
Istruttore Tecnico	C	1	Diploma Scuola media Superiore
Istruttori amministrativi/contabili	C	4	Diploma Scuola media Superiore
Collaboratore amministrativo	B3	1	Diploma Scuola media Superiore
Esecutore amministrativo	B1	1	Diploma Scuola media Superiore
TOTALE SPESA PREVISTA		17	€ 531.283,04

Il comune di Molfetta, per l'anno 2022, programma l'indizione di apposite procedure concorsuali, ai sensi dell'art. 1 comma 802 Legge 170/2020, ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa individuazione della relativa copertura finanziaria, in misura non superiore al 50 per cento dei posti disponibili, al personale con qualifica di assistente sociale, che possieda tutti i requisiti di cui all'articolo 20, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.

PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2022

Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito con la legge 114/2014.

(Spesa registrata per l'anno 2009 - Limite - € 527.459,40)

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	SETTORE	MODALITA'
Dirigente	dirigente	1	Settore Socialità/area 4	comando/distacco
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1	Staff Sindaco	art. 90 TUEL
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1		comando
Istruttore Direttivo Amm.vo	D	1		comando
Istruttore Dir.Tecn. Informatico	D	1		comando
Istruttore Direttivo/Contabile	D	1		comando
Addetto Stampa	C	2	Staff Sindaco	part-time 83,33% - art 90 TUEL
Istruttore amministrativo	C	1		comando
Istruttore Tecnico	C	1		comando
Assistente tecnico	B3	1		comando
Esecutore amministrativo	B1	2		comando
TOTALE SPESA PREVISTA		13		€ 416.903,51

Anno 2022 - INCARICHI EX ART. 110 COMMA 1 TUEL 267/2000

Si precisa che la spesa sostenuta per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL n. 267/2000, è esclusa dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con la legge 122/2010, e s.m.i., ad opera dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24/06/2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7/08/2016, n. 160.

DIRIGENTE	DIR.	1	SETTORE Patrimonio	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
DIRIGENTE	DIR.	1	COMANDO P.L.	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
Totale spesa prevista		2		€ 123.052,38

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 una somma pari ad € 527.459,40. Le assunzioni flessibili da effettuarsi nell'anno 2022 comportano una spesa complessiva di € 416.903,51 rientrando, quindi, nell'ambito della spesa del personale sostenuta nell'anno 2009, nel rispetto della normativa summenzionata.

Per l'anno 2022, il piano di fabbisogno assunzionale prevede una spesa di € 531.283,04 per personale a tempo indeterminato parametrato al rispetto dei limiti dei valori soglia di cui al D.M. del 17/03/2020 (art. 5 comma 1), di € 416.903,51 per personale a tempo determinato, di € 123.052,38 per incarichi 110 comma 1 Tuel 267/2000 per una spesa complessiva presunta annua di € 1.071.238,93.

Rispetto alla spesa registrata nel 2018 di € 9.139.792,76 l'incremento presunto della maggiore spesa per la programmazione del fabbisogno di assunzioni triennio 2021-2023 - fabbisogno anno 2022 - è di € 261.095,56 nel pieno rispetto del dettato normativo ministeriale (DM 17/03/2020 art. 5 comma 1 come sopra riportato definito per l'anno 2022 in € 274.193,78) per nuove assunzioni a tempo indeterminato, al netto delle cessazioni previste nell'anno 2022 che ammonterebbero ad € 270.187,48.

Considerando la possibilità di incrementare la spesa rispetto al 2018 con l'incremento annuo (€ 274.193,78) o con i resti assunzionali antecedenti il 2020 (€ 691.408,86), il Comune di Molfetta rispetta entrambi i limiti di incremento di spesa indicati dal DPCM del 17/03/2020.

PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023

PROFILO	CATEGORIA	NUMERO	Titolo di studio richiesto su attivazione procedura concorsuale
Istruttore Direttivo di Vigilanza	D	1	Diploma di laurea
Istruttori amministrativi	C	2	Diploma Scuola media Superiore
agenti P.M.	C	1	Diploma Scuola media Superiore
Esecutore amministrativo	B	2	Licenza scuola media inferiore
Operatore	A	1	Licenza scuola media inferiore
TOTALE SPESA PREVISTA		7	€ 204.462,94

PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023

Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito con la legge 122/2010, modificato dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito con la legge 114/2014.

(Spesa registrata per l'anno 2009 - Limite - € 527.459,40)

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	SETTORE	MODALITA'
Dirigente	dirigente	1	Settore Socialità/area 4	distacco
Istruttore Direttivo amm.vo	D	2		comando
Istruttore direttivo amm.vo/ contabile	D	1		comando
Istruttore tecnico	C	1		comando
Assistente tecnico	B3	1		comando
Esecutore amministrativo	B1	2		comando
TOTALE SPESA PREVISTA		8		€ 271.266,99

Anno 2023 - INCARICHI EX ART 110 COMMA 1 TUEL 267/2000

Si precisa che la spesa sostenuta per le assunzioni a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL n. 267/2000, è esclusa dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con la legge 122/2010, e s.m.i., ad opera dell'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24/06/2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla legge 7/08/2016, n. 160.

DIRIGENTE	DIR.	1	SETTORE Patrimonio	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
DIRIGENTE	DIR.	1	COMANDO P.L.	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
Totale spesa prevista		2		€ 123.052,38

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 una somma pari ad € 527.459,40. Le assunzioni flessibili da effettuarsi nell'anno 2023 comportano una spesa complessiva di € 271.266,99 rientrando, quindi, nell'ambito della spesa del personale sostenuta nell'anno 2009 nel rispetto della normativa summenzionata.

Per l'anno 2023, il piano di fabbisogno assunzionale prevede una spesa di € 204.462,94 per personale a tempo indeterminato parametrato al rispetto dei limiti dei valori soglia di cui al D.M. del 17/03/2020 (art. 5 comma 1), di € 271.266,99 per personale a tempo determinato, di € 123.052,38 per incarichi 110 comma 1 Tuel 267/2000 per una spesa complessiva presunta annua di € 598.782,31.

Rispetto alla spesa registrata nel 2018 di € 9.139.792,76 l'incremento presunto della maggiore spesa per la programmazione del fabbisogno di assunzioni triennio 2021-2023 - anno 2023 - è di € 30.071,81 per l'anno 2023, nel pieno rispetto del dettato normativo ministeriale, definito per l'anno 2023 in € 182.795,86) per nuove assunzioni a tempo indeterminato, al netto delle cessazioni previste nell'anno 2023 che ammonterebbero ad € 174.391,13.

Considerando la possibilità di incrementare la spesa rispetto al 2018 con l'incremento annuo (€ 182.795,86) o con i resti assunzionali antecedenti il 2020 (€ 691.408,86), il Comune di Molfetta rispetta entrambi i limiti di incremento di spesa indicati dal DPCM del 17/03/2020.

Alla luce del piano assunzionale per il triennio 2021 - 2023 e delle cessazioni previste nel triennio si determina una consistenza della dotazione organica di seguito riportata:

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2021-2023

CATEGORIA DI INQUADRAMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	Personale In servizio a tempo indeterminato	Piano Assunzionale Triennio			Cessazioni 2021-2023	POSTI NUOVA DOTAZIONE ORGANICA a regime al 2023
		AL 01/01/2021	2021	2022	2023		
Dir. 1	Dirigenti	1	3				4
D	Funzionario Tecnico	1					1
	Funzionario Amministrativo	1					0
	Funzionario Pedagogo	1					1
	Istruttore Direttivo Amministrativo	20	3	4			25
	Istruttore Direttivo (Biologa)	1					1
	Istruttore Direttivo Culturale	1					1
	Istruttore Direttivo Contabile	5					6
	Istruttore Direttivo Tecnico	6	1	1			8
	Istruttore Direttivo Vigilanza	3	1		1		4
	Assistente Sociale	7	4	4			15
46							
C	Istruttore di Vigilanza	48	4	1	1		49
	Istruttore Amministrativo	37	4		2		34
	Istruttore Tecnico	13	2	1			15
	Istruttore contabile	3					3
	Istruttore Amministrativo/contabile	7	3	4			14
	Insegnante	1					0
	Educatore Asilo Nido	7	2				9
116							
B3	Collaboratore Amministrativo	10	2	1			11
	Collaboratore Tecnico	4					4
14							
B1	Esecutore Amministrativo	26		1			21
	Esecutore Tecnico	1			2		3
27							
A	Operatore	18	2		1		19
18							
222		222	31	17	7	29	248

* Dirigenti: - 1 a tempo indeterminato;

- 2 Incarichi ex art.110 comma 1 TUEL 267/2000 di cui 1 per Area di Polizia Locale;

- 1 incarico ex art. 5 co. 9 D.L. 95/2012; (programmato nel fabbisogno);

- 1 incarico ex art 109 TUEL 267/2000 e 19 co. 6 Dlgs 165/2001 (programmato nel fabbisogno);

- 1 (vacante – programmato nel fabbisogno).

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI

Si dà atto che la spesa del personale 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 2021 (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2021)	€ 9.505.290,42
incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020) (per anno 2021 € 639.785,49 o resti assunzionali 2015-2019)	€ 365.497,66
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 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2022)	€ 9.400.888,32
incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020) (per anno 2022 € 274.193,78 o residuo resti assunzionali 2015-2019)	€ 261.095,56
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€ 13.602.944,87

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 9.139.792,76
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2023 (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2022)	€ 9.169.864,57
incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020) (per anno 2023 € 182.795,86 o residuo resti assunzionali 2015-2019)	€ 30.071,81
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€ 13.602.944,87



Città di Molfetta
CITTA' METROPOLITANA DI BARI

**PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE
AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
- PTFP - 2021-2023**

COMUNE MOLFETTA - C_F284 - 1 - 2021-03-12 - 0018687

COMUNE DI MOLFETTA

Provincia di Bari

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 04 del 12/03/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2022/2023.

L'Organo di Revisione del Comune di Molfetta, nelle persone del Dott. Michele Cea – Presidente e Dott. Michele De Chirico e Dott. Antonio Donatelli – Componenti, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 23 del 29/06/2020;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n. 267/2000 *"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"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001 *"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 ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn-over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Al fine del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno 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:*

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 organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E'fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 “riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione del cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;
- l'articolo 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L. n. 4/2019 che prevede “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente(...)”;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L. n. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L. n. 4/2019che dispone “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, al fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, il quale prevede 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. 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 ..."*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare Interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 20 del 01/03/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2020/2022 approvato con delibera di Giunta comunale n. 18 del 24/01/2020, n. 80 del 22/04/2020 (Aggiornamento) e n. 225 del 24/11/2020 2° aggiornamento;

vistata proposta di deliberazione della Giunta Comunale trasmessa a mezzo pec in data 08.03.2021 con nota prot. n. 17281 avente ad oggetto *"Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023"* unitamente all'allegato "A";

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a
 - euro 449.626,97 per l'anno 2021 rispetto al limite di legge pari ad euro 527.459,40;
 - euro 416.903,51 per l'anno 2022 rispetto al limite di legge pari ad euro 527.459,40;
 - euro 271.266,99 per l'anno 2023 rispetto al limite di legge pari ad euro 527.459,40;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNI, del CFL siglato in data 21/05/2018);

rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

Ipotesi A)

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021- rispetto alla spesa registrata nel 2018 con incremento annuo 2021	9.779.578,25
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	13.602.944,87
DIFFERENZA	- 3.823.366,62

Ipotesi B)

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021- rispetto alla spesa registrata nel 2018 con resti assunzionali antecedenti anno 2020	9.831.201,62
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	13.602.944,87
DIFFERENZA	- 3.771.743,25

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... 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...

³ Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: 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 Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Punti 2.1. - Superamento della Dotazione Organica: La dotazione organica è un valore finanziario ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009 pari ad euro 527.459,40 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Molfetta si colloca nella fascia demografica lett. F) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 58.659;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 - 2018 - 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 17,71% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 31%, come riportato nella sottostante tabella

COMUNE DI	MOLFETTA
POPOLAZIONE AL 31/12/2020	58.659
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO art. 4, co. 1- Tab. 1	27%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO art. 6, co. 1, Tab. 3	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	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000>	25,30%	29,30%

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2015/2019, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad euro 691.408,86;

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Molfetta ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018 (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 9.139.792,76
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2021 (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2021)	€ 9.505.290,42
Incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020) (per anno 2021 € 639.785,49 o resti assunzionali 2015-2019)	€ 365.497,66
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 + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2022)	€ 9.400.888,32
Incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020) (per anno 2022 € 274.193,78 o residuo resti assunzionali 2015-2019)	€ 261.095,56
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€ 13.602.944,87

SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	€ 9.139.792,76
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2023 (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2022)	€ 9.169.864,57
Incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020) (per anno 2023 € 182.795,86 o residuo resti assunzionali 2015-2019)	€ 30.071,81
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€ 13.602.944,87

- come si evince dalla tabella sopra riportata il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 691.408,86 risulta superiore all'importo identificato come maggiore spesa, pertanto risulta possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... "La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ...";

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva annuale pari a euro
 - euro 449.626,97 per l'anno 2021;
 - euro 416.903,51 per l'anno 2022;
 - euro 271.266,99 per l'anno 2023;

inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal Dirigente del I Settore Servizi Finanziari e Istituzionali a. l., nonché redattore della proposta di deliberazione di Giunta Comunale



oggetto del presente parere, che l'ha sottoscritta "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";

precisato che l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio sarà resa dopo l'approvazione del Bilancio di Previsione 2021/2023 da parte del Consiglio Comunale;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D. Lgs. n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto "APPROVAZIONE DEL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023".

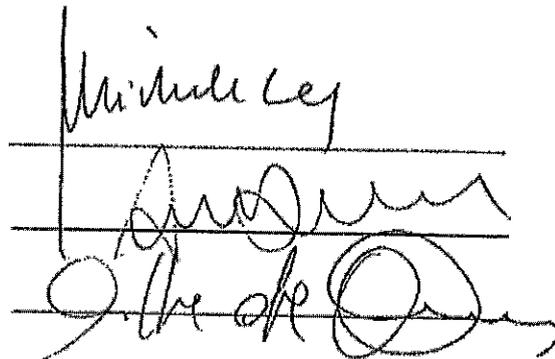
Molfetta 12.03.2021

L'Organo di Revisione

Dott. Michele Cea – Presidente

Dott. Antonio Donatelli – Componente

Dott. Michele De Chirico – Componente



Deliberazione di Giunta Comunale n. 42 del 16/03/2021

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 19 MAR. 2021 per quindici giorni consecutivi.



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Ernesto LOZZI

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.Lgs. n. 267/2000.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Ernesto LOZZI

, li _____