



CITTA' METROPOLITANA DI BARI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 167

del 24/09/2021

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 – 2° Aggiornamento

L'anno duemilaventuno, il giorno ventiquattro del mese di settembre 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
CARRIERI Germana	ASSESSORE	PRESENTE
MASTROPASQUA Pietro	ASSESSORE	PRESENTE
POLI Maridda Maria	ASSESSORE	ASSENTE
SPADAVECCHIA Vincenzo	ASSESSORE	ASSENTE

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 a.i. Servizi Finanziari e 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
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: **Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 - 2° Aggiornamento.**

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 deliberazioni di G.C. n. 42 del 16/03/2021 e n.140 del 12/07/2021-verifica e 1° aggiornamento, si è provveduto, ai sensi della normativa in materia, all'approvazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 e del Piano occupazionale relativo all'anno 2021, 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 i medesimi surriportati provvedimenti giuntali n. 42/2021 e n. 140/2021 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;

Dato atto che,

- con deliberazione di C.C. del 5 Maggio 2021 n.24, è stato approvato il Rendiconto di gestione 2020;
- con deliberazione di G.C. 140 del 12/07/2021 si è verificato il rispetto dei limiti assunzionali della nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, secondo i valori percentuali indicati nel D.P.C.M. del 17/03/2020, con conferma nel presente provvedimento;

Preso atto che,

- La legge n. 68/99 obbliga tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, di aver alle proprie dipendenze lavoratori disabili in base al numero dei dipendenti in organico. (quota d'obbligo), pari al 7% se la dotazione organica è superiore a 50 dipendenti e ulteriore 1% riferito alle c.d. "categorie protette" all'art. 18 comma 2 della predetta legge, quote entrambe rispettate dall'Ente.
- per le vittime di terrorismo e della criminalità organizzata in base alla legge 407/1998 non si applica la quota di riserva di cui all'art 18, comma 2, della legge 28/99, con la possibilità di assunzioni dirette e nominative e viste le istanze prodotte e ampiamente documentate l'Ente ha l'obbligo di procedere all'assunzione di soggetti che si trovano nelle condizioni come da normativa summenzionata;
- la transizione trasformazione digitale è diventata obbligatoria per legge, in particolare, quella della Pubblica Amministrazione, attivata da questo Ente con ANPR, (Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente), con i pagamenti digitali PagoPA, e sistema unico di identità digitale (SPID), rendendo necessario acquisizione di figure prettamente tecniche/informatiche;

Considerato che,

si rende, anche, necessario procedere ad un ulteriore 2° aggiornamento della programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, approvato con la su riportata deliberazione di G.C. n.42/2021 e deliberazione di G.C. n.140/2021(verifica e 1° aggiornamento) ai fini dell'adeguamento delle figure dirigenziali come definite nella rimodulazione della Macrostruttura dell'Ente di cui alla D.G.C. n. 55/2021, per cessazioni non previste e maturate in misura superiore rispetto a quelle programmate e anche per motivazioni legate ad obblighi di legge come sopra summenzionate per quanto concerne le assunzioni di personale a tempo indeterminato, confermando le assunzioni con contratti di lavoro flessibile ed assegnazioni temporanee nei termini risultanti dalla Relazione riportante il Piano triennale dei Fabbisogni triennio 2021/2023 allegata al presente provvedimento sub lett. "A", in considerazione delle sopravvenute e diverse esigenze di personale nei vari uffici e servizi comunali, a seguito delle numerose cessazioni programmate e maturate, o per richieste di comandi di dipendenti presso altri Enti o presso questo Comune, stante anche la normativa che ha introdotto la possibilità del pensionamento anticipato;

Precisato che,

nel rispetto del limite di spesa di cui all'ex art 9, comma 28, del D.L. 78/2010 diversamente dalla deliberazione di Giunta comunale n. 42/2021 ma espletato in deliberazione di G.C. n. 140/2021, il concetto di spesa relativo al personale utilizzato per assegnazioni provvisorie ed esigenze temporanee attraverso l'istituto del "Comando" di personale proveniente da altri Enti, è stato escluso dal rispetto del tetto del tempo flessibile, in rapporto a determinazioni esplicate dalla Sezione Autonomie con sentenze 23/2016 e 12/2017 in base alle quali l'applicabilità, per esigenze temporanee, l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni " *devono rimanere escluse dalle limitazioni della disciplina vigente, le modalità di utilizzo di personale di altro ente in quanto, senza comportare un incremento della spesa complessiva, sono dirette ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione in forma associata di funzioni e servizi; si attua, in tal modo, il miglioramento dell'economicità nella gestione del lavoro pubblico che costituisce un obiettivo di interesse primario che il legislatore ha costantemente perseguito in questi ultimi anni*".

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,
- 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;
- 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 potevano 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;

Acquisita, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. 448/2001, la positiva certificazione da parte del Collegio dei Revisori dei Conti resa in data 16/09/2021 Prot. 62961, agli atti di ufficio;

SI PROPONE DI DELIBERARE

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

1. **Dare atto** che, si sono rispettati e verificati il rispetto dei limiti assunzionali della nuova disciplina di cui all'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, secondo i valori percentuali indicati nel D.P.C.M. del 17/03/2020, con ampiamente sviluppati in deliberazione di G.C. n. 140/2021, confermati nel presente provvedimento.
2. **Di procedere**, in ossequio alle norme ed ai vincoli in premessa tutti richiamati, in considerazione delle sopravvenute esigenze dell'Amministrazione comunale come riportate in premessa, al 1° aggiornamento del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023, come approvato con deliberazione di G.C. n. 42/2021 e deliberazione di G.C. n. 140/2021 – verifica e 1° aggiornamento, così come riportato nella Relazione riportante il Piano triennale delle assunzioni allegata sub lett. "A" al presente provvedimento a farne parte integrante e sostanziale, e precisamente il Piano assunzionale per il tempo indeterminato e per le assunzioni di lavoro flessibile, e personale con assegnazione temporanea relativamente alle figure professionali occorrenti per le esigenze organizzative e funzionali dei vari servizi comunali, alle decorrenze dell'acquisizione del personale da assumere, nonché alle modalità di acquisizione delle medesime unità lavorative.
3. **Di autorizzare** il Dirigente del Settore Servizi Finanziari e Istituzionali ad assumere ogni atto in esecuzione della presente deliberazione per il reclutamento del personale, identificato nell'allegato "A", approvazione bandi di concorso, convenzioni con altri Enti, scorrimento graduatorie dell'Ente, mobilità, comandi ed altri procedimenti in esecuzione delle assunzioni di quanto previsto nel piano assunzionale, nei limiti della spesa di cui al DPCM 17 marzo 2020, 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.
4. **Di dare atto**, altresì, che gli adempimenti esecutivi preventivi e conseguenti alle assunzioni di cui all'allegato "A" trovano copertura finanziaria sugli appositi interventi di spesa del bilancio pluriennale approvato 2021-2023, 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 2021-2023 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 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 03/09/2021

Il Dirigente del I Settore Servizi Finanziari e Istituzionali *a.i.*

Dott. Mauro de Gennaro





PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021/2023
(2° Aggiornamento)
(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:

- a) 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;
- b) l'individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia;
- c) 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 2020, aggiornando quello determinato con la delibera di Giunta comunale n. 42 del 16/03/2021, determinato con delibera n. 140 del 12/07/2021, relativa all'Approvazione del Fabbisogno triennale 2021/2023, mentre i valori soglia di cui al DPCM 17/3/2020 in base ai quali confermare le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia

COMUNE DI	MOLFETTA
POPOLAZIONE AL 31/12/2020	58.145
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 2020, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 24 del 05/05/2021, il rapporto spesa di personale/entrate correnti (come definiti dall'art. 2 del DPCM 17/3/2020) risulta essere pari al **15,35%** 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 2020)	8.441.514,71	<i>definizione art. 2, comma 1, lett. a)</i>
Entrate rendiconto anno 2018	51.817.390,57	Media triennio entrate correnti <i>definizione art. 2, comma 1, lett. b)</i>
Entrate rendiconto anno 2019	53.949.534,05	
Entrate rendiconto anno 2020	66.247.580,81	
Fede previsione assestata anno 2020	2.361.759,43	
Rapporto Spesa Personale/Entrate correnti	15,35%	

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 **15,35%**, 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 14.843.630,44 (art. 4 comma 2 DPCM 17/3/2020)**.

	IMPORTI	RIFERIMENTO D.P.C.M. (Media triennio entrate correnti al netto del FCDE anno 2020 x 27%)
SPESA DI PERSONALE ANNO 2020	8.441.514,71	<i>Art. 4, comma 2</i>
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	14.843.630,44	
INCREMENTO MASSIMO	6.402.115,73	

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	250000-14999999	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 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, con l'approvazione del rendiconto 2020 c'è stata 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, classificata ipotesi a) nella tabella che segue;
- di € 9.831.201,62, se si utilizzano i resti assunzionali antecedenti il 2020, rispetto alla spesa registrata nell'anno 2018, classificata ipotesi b) nella tabella che segue;
- in ogni caso non potrà superare la spesa massima di euro 14.843.630,44 (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 (€ 9.139.792,76) con incremento annuo 2021	9.779.578,25
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	14.843.630,44
DIFFERENZA	- 5.064.052,19

Ipotesi B)

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2021- rispetto alla spesa registrata nel 2018 (€ 9.139.792,76) con resti assunzionali antecedenti anno 2020	9.831.201,62
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	14.843.630,44
DIFFERENZA	- 5.012.428,82

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021 – 2023
(2° AGGIORNAMENTO)

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, in fase di 2° aggiornamento con il presente provvedimento, 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, con aggiornamento di fabbisogni di alcuni profili, riportati in maniera analitica, si potranno effettuare eventuali sostituzioni di personale cessato con assunzione di equivalente profilo professionale e/o eventuali nuovi profili in base alle esigenze dell'Ente e/o 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.

Con il 2° aggiornamento risulta necessario procedere alla modifica del Piano dei fabbisogni triennale 2021-2023, piano assunzionale anno 2021 per adeguare le figure dirigenziali alla nuova macrostruttura dell'Ente, per cessazioni non previste e maturate in misura superiore rispetto a quelle programmate e anche per le motivazioni che di seguito si riportano.

La legge n. 68/99 obbliga tutti i datori di lavoro, privati e pubblici, di aver alle proprie dipendenze lavoratori disabili in base al numero dei dipendenti in organico. (quota d'obbligo), pari al 7% se la dotazione organica è superiore a 50 dipendenti e ulteriore 1% riferito alle c.d. " categorie protette" all'art. 18 comma 2 della predetta legge, quote entrambe rispettate dall'Ente.

Per le vittime di terrorismo e della criminalità organizzata in base alla legge 407/1998 non si applica la quota di riserva di cui all'art 18, comma 2, della legge 68/99, con la possibilità di assunzioni dirette e nominative.

Viste le istanze prodotte e ampiamente documentate l'Ente ha l'obbligo di procedere all'assunzione di soggetti che si trovano nelle condizioni come da normativa summenzionata.

Inoltre per promuovere e ottimizzare la transizione trasformazione digitale diventata obbligatoria per legge, in particolare quella della Pubblica Amministrazione, ovvero per l'Ente, già attivata con ANPR, cioè dell'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente, con i pagamenti digitali con PagoPA e integrare il sistema unico di identità digitale (SPID), per offrire servizi anche in digitale per rendere la vita amministrativa più idonea e adeguata ai tempi, ai cittadini e alle imprese, ottimizzando le risorse telematiche dell'Ente, velocizzare i servizi, si rende necessario integrare il fabbisogno con figure prettamente tecniche/informatiche.

Si riporta così, di seguito analizzato il piano assunzionale di fabbisogno anno 2021:

PIANO ASSUNZIONIALE 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		1	Laurea Magistrale
Dirigente Amm.vo/Contabile		1	Laurea Magistrale
Dirigente Tecnico		1	Laurea Magistrale
Assistente sociale *	D	1	Diploma di laurea
Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile*/tecnico*/informatico		5	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	5	Diploma Scuola media superiore
Istruttori tecnici		2	Diploma Scuola media superiore
Istruttore tecnico informatico		1	Diploma Scuola media superiore
Istruttori amministrativi/contabili		7	Diploma Scuola media superiore
Educatori asilo nido		2	Diploma di laurea
Istruttori Amministrativi (Progressione Verticale)**		3	Diploma Scuola media superiore
Collaboratori amministrativi		B3	1
Esecutori/Addetti – Amministrativi (Assunzioni obbligatorie ai sensi di legge)	B1	2	Licenza di Scuola media inferiore
Operatore	A	2	Licenza scuola media inferiore
TOTALE SPESA PREVISTA		38	€ 1.143.905,85

* Si precisa che del Fabbisogno 2021 -2023, piano assunzionale 2021, alcune assunzioni sono state effettuate come di seguito indicate:

- 1 Assistente sociale per mobilità volontaria; previo esperimento mobilità obbligatoria del 22/03/2021 (Fabbisogno – delibera n.42 del 16/03/2021);
- 1 Istruttore direttivo contabile – utilizzo graduatoria altro Ente, previo esperimento mobilità obbligatoria del 22/03/2021 (Fabbisogno – delibera n.42 del 16/03/2021);
- 1 Istruttore direttivo tecnico – utilizzo graduatoria altro Ente, previo esperimento mobilità obbligatoria del 22/03/2021 (Fabbisogno – delibera n.42 del 16/03/2021).

** Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, l'Ente mantiene, rispetto al fabbisogno di cui alla delibera di G.C. 42/2021, la programmazione di 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, ribadisce, in fase di 2° aggiornamento, la programmazione di 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
---------------------	---	---	-----------	-------------

* Assunzioni effettuate utilizzo graduatoria altro Ente, previo esperimento mobilità obbligatoria del 22/03/2021 (Fabbisogno – delibera n.42 del 16/03/2021);

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
Addetto Stampa	C	2	Staff Sindaco	part-time 83,33% - art 90 TUEL
TOTALE SPESA PREVISTA		4		€ 144.452,99

Rispetto alla deliberazione di Giunta comunale n. 42/2021, determinato con delibera n. 140 del 12/07/2021, il Comune di Molfetta esplicita un concetto di spesa relativo al personale utilizzato per assegnazioni provvisorie ed esigenze temporanee attraverso l'istituto del "Comando" di personale proveniente da altri Enti, escludendo tale personale dal rispetto del tetto del tempo flessibile, rapportandosi a determinazioni esplicitate dalla Sezione Autonomie con sentenze 23/2016 e 12/2017 in base alle quali intervengono circa l'applicabilità del limite di spesa di cui all'ex art 89, comma 28, del D.L. 78/2010 nel caso in cui le amministrazioni utilizzano, per esigenze temporanee, l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni. Si è chiarito che " *devono rimanere escluse dalle limitazioni della disciplina vigente, le modalità di utilizzo di personale di altro ente in quanto, senza comportare un incremento della spesa complessiva, sono dirette ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione in forma associata di funzioni e servizi; si attua, in tal modo, il miglioramento dell'economicità nella gestione del lavoro pubblico che costituisce un obiettivo di interesse primario che il legislatore ha costantemente perseguito in questi ultimi anni*".

Concetto confermato con la deliberazione 12/2017 enunciando il principio di diritto relativo all'istituto del comando al quale si dovranno conformare tutte le Sezioni regionali di controllo, secondo il quale " *la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'Ente cedente.*" *Ciò in quanto, il provvedimento di comando non comporta una novazione del rapporto soggettivo del rapporto di lavoro, bensì una modificazione oggettiva del rapporto originario nel senso che il dipendente ha l'obbligo di prestare servizio nell'interesse del nuovo Ente, mentre lo stato giuridico resta disciplinato*

dall'Ente di appartenenza; secondo i giudici contabili si verifica "una sorta di sdoppiamento tra rapporto organico e rapporto di servizio, il primo riferibile all'Ente a quo e l'altro all'Ente ad quem".

Anno 2021 - Prospetto Programmazione Personale con Assegnazione temporanea - incrementato rispetto alla delibera n. 140 del 12/07/2021

Istruttore Direttivo Amministrativo	D	2
Istruttore Dir. Tecnico/ informatico	D	1
Istruttore direttivo contabile	D	1
Istruttore tecnico	C	1
Istruttori amministrativi	C	2
Esecutore amministrativo	B	1

Viste le istanze prodotte, prese in considerazione dall'Ente, si è avuto un incremento del personale con assegnazione temporanea (istituto del comando) anche in virtù della necessità dell'Ente di sopperire ai profili in uscita attraverso l'utilizzo dell'istituto del Comando OUT .

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		2		€ 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 € 144.452,99. Le assunzioni flessibili da effettuarsi o definite nell'anno 2021, in base a tale limitazione, comportano una spesa complessiva di € 144.452,99, 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
--------------	---------------	---	--------------	-------------

* Assunzioni effettuate, con indizione selezione pubblica n. 402 del 23/04/2021 e n.706 del 30/06/2021,(Fabbisogno – delibera n.42 del 16/03/2021);

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, conferma la programmazione di assunzioni di tecnici, come da deliberazioni di G.C. n. 42 del 16/03/2021 e 140 del 12/07/2021, 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

Pertanto, in virtù delle modifiche apportate rispetto al Piano del Fabbisogno triennale 2021 -2023, piano assunzionale, anno 2021, si prevede una spesa di € 1.143.905,85 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 € 144.452,99 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 € 1.614.478,95.

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 € 638.588,25 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 e/o già determinate nell'anno 2021, aggiornate ai fini del risparmio di spesa rispetto al precedente fabbisogno di cui alla deliberazione di G.C. n. 140/2021, che ammonterebbero ad € 505.317,60.

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.

Restano invariati rispetto alla deliberazione di Giunta comunale n.140 del 12/07/2021 "Piano triennale dei fabbisogni 2021/2023 – verifica e 1° aggiornamento" la determinazione della Spesa dei fabbisogni dei piani occupazionali per gli anni 2022 e 2023 che qui di seguito si ripropongono:

PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	Titolo di studio richiesto attivazione procedura concorsuale
Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile	D	3	Diploma di laurea
Istruttore Direttivo di vigilanza	D	1	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	Licenza Scuola media inferiore
TOTALE SPESA PREVISTA		17	€ 531.283,04

Il comune di Molfetta, per l'anno 2022, conferma, rispetto alla delibera 42/2021 e 140/2021 dei Fabbisogni triennale del personale la programmazione di 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 ASSUNZIONIALE 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
Addetto Stampa	C	2	Staff Sindaco	part-time 83,33% - art 90 TUEL
TOTALE SPESA PREVISTA		4		€ 144.452,99

Si ribadisce il concetto espresso per l'anno 2021, secondo il quale, la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di "Comando" esula dall'ambito applicativo del rispetto del tetto di spesa del personale assunto a tempo determinato, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 come esplicitato ampiamente con le sentenze della Corte dei conti sezione autonomie n. 23/2016 e 12/2017.

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				€ 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 € 144.452,99 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 € 144.452,99 per personale a tempo determinato, di € 123.052,38 per incarichi 110 comma 1 Tuel 267/2000 per una spesa complessiva presunta annua di € 798.788,41.

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 € 192.167,53 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 € 339.115,51.

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 ASSUNZIONALE 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			€ 204.462,94

PIANO ASSUNZIONALE 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
TOTALE SPESA PREVISTA		1		€ 61.611,77

Si ribadisce il concetto espresso per l'anno 2022, secondo il quale, la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di " Comando" esula dall'ambito applicativo del rispetto del tetto di spesa del personale assunto a tempo determinato, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 come esplicito ampiamente con le sentenze della Corte dei conti sezione autonomie n. 23/2016 e 12/2017.

Relativamente alla spesa di dipendenti di cui all'art. 90 del TUEL 267/2000, essendo legata a mandato sindacale allo stato attuale non si prevede una programmazione di assunzioni per l'anno 2023, in quanto la scadenza naturale dell'attuale amministrazione cessa nell'anno 2022.

Quindi il Comune di Molfetta prevede per il 2023 una spesa per il tempo determinato solo per l'incarico dirigenziale del Settore Socialità.

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 € 61.611,77 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 € 61.611,77 per personale a tempo determinato, di € 123.052,38 per incarichi 110 comma 1 Tuel 267/2000 per una spesa complessiva presunta annua di € 389.127,09.

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 € 70.627,16 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 € 133.835,78.

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:

ALLEGATO A) alla deliberazione G.C. n. 167 del 24/09/2021

CATEGORIA	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.	Dirigenti	1	4				5
1							
D	Funzionario Tecnico	1					1
	Funzionario Amministrativo	1				1	0
	Funzionario Pedagogo	1					1
	Istruttore Direttivo Amministrativo	20	4	3		1	26
	Istruttore Direttivo Amm./Contabile	0	1				1
	Istruttore Direttivo (Biologa)	1					1
	Istruttore Direttivo Culturale	1					1
	Istruttore Direttivo Contabile	5					5
	Istruttore Direttivo Tecnico	6	1	1			8
	Istruttore direttivo informatico	0	1				1
	Istruttore Direttivo Vigilanza	3	1	1	1	1	5
	Assistente Sociale	7	4	4		1	14
46							
C	Istruttore di Vigilanza	48	5	1	1	7	48
	Istruttore Amministrativo	37	4		2	10	33
	Istruttore Amministrativo/contabile	7	6	4			17
	Istruttore contabile	3					3
	Istruttore Tecnico	13	2	1		1	15
	Istruttore informatico	0	1				1
	Insegnante	1				1	0
	Educatore Asilo Nido	7	2			2	7
116							
B3	Collaboratore Amministrativo	10	1	1		2	10
	Collaboratore Tecnico	4					4
14							
B1	Esecutore Amministrativo	22	2	1		6	19
	Esecutore - Messo notificatore	4					4
	Esecutore Tecnico	1			2		3
27							
A	Operatore	18	2		1	2	19
18							
222		222	41	17	7	35	252

*Dirigenti: - 1 a tempo indeterminato;

- 1 Incarico ex art.110 comma 1 TUEL 267/2000;

- 1 incarico ex art 109 TUEL 267/2000 e 19 co. 6 Dlgs 165/2001;

- 2 (vacanti)

- 1 Incarico ex art.110 comma 1 TUEL 267/2000 - Area Polizia Locale -

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)	€ 9.778.381,01
incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020) (per anno 2021 € 639.785,49 o resti assunzionali 2015-2019)	€ 638.588,25
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€ 14.843.630,44

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)	€ 9.331.960,29
incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020) (per anno 2022 € 274.193,78 o residuo resti assunzionali 2015-2019)	€ 192.167,53
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€ 14.843.630,44

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)	€ 9.210.419,92
incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020) (per anno 2023 € 182.795,86 o residuo resti assunzionali 2015-2019)	€ 70.627,16
SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA	€ 14.843.630,44

Deliberazione di Giunta Comunale n. 167 del 24/09/2021

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 30 SET. 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 30 SET. 2021 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 _____
