

CITTÀ DI  
MOLFETTA**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024***( 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**

Per lo sviluppo del Piano Triennale del Fabbisogno 2022 -2024 secondo la normativa vigente, 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 2022-2023-2024, 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.M. 17/3/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle già "capacità assunzionali" ora definite in "spazi finanziari" di spesa di personale da aggiungere a quella esistente.

Infatti, i comuni, non hanno più regole di turn-over, bensì spazi massimi di spesa compatibili con il rapporto spesa di personale ed entrate corrente al netto del FCDE calcolati come da DM. 17/03/2020 relativi al 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 2020 aggiornando quello determinato con la delibera di Giunta comunale n. 42 del 16/03/2021, determinato con D.G.C. n. 140 del 12/07/2021 e confermato nella D.G.C. n.167 del 24/09/2021, relativo all'Approvazione del Fabbisogno triennale 2021/2023 e ribadito nel Fabbisogno 2022/2024, fatta salva una rimodulazione con l'approvazione del prossimo rendiconto.

Pertanto, i valori soglia di cui al DPCM 17/3/2020 in base ai quali confermare gli "Spazi Finanziari" sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia**

COMUNE DI	MOLFETTA
POPOLAZIONE AL 31/12/2020	57,891
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
<b>Spesa di personale rendiconto approvato (Anno 2020)</b>	<b>8.441.514,71</b>	<i>definizione art. 2, comma 1, lett. a)</i>
Entrate rendiconto anno 2018	51.817.390,57	Media triennio entrate correnti  <b>54.976.409,05 al netto FCDE</b>  <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	
Fcde previsione assestata anno 2020	2.361.759,43	
<b>Rapporto Spesa Personale/Entrate correnti</b>	<b>15,35%</b>	

**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. (Spesa Potenziale Massima ) (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>
<b>SPESA MASSIMA DI PERSONALE</b>	<b>14.843.630,44</b>	
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.

**“SPAZI FINANZIARI”**

La disciplina confermata anche per il 2022 sulla “Programmazione del Fabbisogno triennio 2022-2024, di cui all’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, con individuazione dei valori soglia attraverso fasce demografiche per la definizione degli incrementi annuali giusto D.M. 17/03/2020 della presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, 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 dello stesso D.P.C.M. del 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 e/o in alternativa 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 del D.M. (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 2022, gli “ Spazi Finanziari ” del Comune di Molfetta risultano calcolati come da tabella seguente, con le “facoltà assunzionali” residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (Art. 5 comma 2) come calcolate con 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”;

<b>SPAZI FINANZIARI 2020/2024 ( art.5 DPCM 17/03/2020 )</b>			
<b>Annualità 2022</b>		<b>VALORI</b>	<b>RIFERIMENTO D.P.C.M.</b>
<b>SPESA DI PERSONALE ANNO 2018</b>		<b>9.139.792,76</b>	Art. 5, comma 1
INCREMENTO TOTALE ANNO 2022 (19%)		1.736.560,62	
% DI INCREMENTO ANNO 2022 (A)		274.193,78	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019 (B)	<i>D.G.C. n.4/2020</i>	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”.

Le delibere della Corte dei Conti Lombardia, infine ribadiscono il concetto di “sostenibilità finanziaria in rispetto della normativa vigente ( DM 17/03/2020 ) anche su cessazioni avvenute in corso d’anno. Infatti la delibera chiarisce che...”*la sostituzione di un cessato rappresenta una assunzione come tutte le altre, e non è sufficiente, per considerarla legittima, che la spesa del dipendente in uscita fosse ricompresa in quella registrata nell’ultimo rendiconto; occorre, invece, tenere conto dell’insieme della spesa di personale dell’anno, per fare sì che, nel complesso, il principio della sostenibilità finanziaria imposto dalla norma sia garantito*”.

Per l’anno 2022, con l’approvazione del rendiconto 2020 e fino ad approvazione del nuovo rendiconto vi è una verifica del calcolo della spesa del personale , ai sensi dell’art. 2 del Dpcm del 17/03/2020.

Successivamente all’approvazione del rendiconto 2021 si avrà la necessità di un aggiornamento del Fabbisogno calcolato sull’ultimo triennio della media di entrate degli ultimi rendiconti approvati al netto del nuovo FCDE, mentre per il 2023 e il 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	
<b>2022</b>	<b>19,0%</b>	<b>€ 1.736.560,62</b>	<b>€ 274.193,78</b>	<b>€ 691.408,86</b>
2023	21,0%	€ 1.919.356,48	€ 182.795,86	
2024	22,0%	€ 2.010.754,41	€ 91.397,93	
<b>Totale per verifica</b>			<b>€ 2.010.754,41</b>	

La proiezione della spesa di personale consentita per l’anno 2022, comprensiva degli “Spazi finanziari”, in considerazione del parere del MEF RGS Prot. 12454 del 15/01/2021, può essere, quindi:

- di € 9.413.986,54, se si utilizza l’incremento annuo del 2022 pari al 19% 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.

La stessa proiezione si avrà con gli stessi criteri, con riferimento alle percentuali indicate per gli anni di competenza.

#### CONTROLLO DEL LIMITE SULLA SPESA POTENZIALE MASSIMA

##### Ipotesi A)

<b>PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022- rispetto alla spesa registrata nel 2018 ( € 9.139.792,76 ) con incremento annuo 2022 ( € 274.193,78 )</b>	<b>9.413.986,54</b>
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	14.843.630,44
DIFFERENZA	- 5.429.643,90

##### Ipotesi B)

<b>PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2022- rispetto alla spesa registrata nel 2018 ( € 9.139.792,76 ) con resti assunzionali antecedenti all’anno 2020 ( € 691.408,86 )</b>	<b>9.831.201,62</b>
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	14.843.630,44
DIFFERENZA	- 5.012.428,82

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022 – 2024

Si rileva che, per i comuni che sono pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria e alle “facoltà assunzionali ante 2020” 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 2022/2024, con il presente provvedimento, fatte salve le assunzioni già attivate nel 2021 ( con il processo di mobilità obbligatoria art. 34bis del Dlgs 165/2001), indizione procedure di selezione e concorsuali, che di seguito si riportano per un chiaro quadro complessivo basato sul principio di sostenibilità finanziaria pluriennale, vengono previste nel rispetto dei vigenti vincoli le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento (mobilità obbligatoria, volontaria ( facoltativa fino al 2024 ) , 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 in completamento per il piano occupazionale 2021 e del triennio 2022 – 2024 si riferiscono a instaurazione di rapporti di lavoro a tempo pieno o part-time e al profilo professionale e categoria corrispondente. Tali unità, con esclusione del personale dirigente, potranno variare, attraverso le procedure assunzionali dettate dalla normativa vigente ( mobilità obbligatoria – mobilità volontaria – utilizzo graduatorie proprio Ente – utilizzo graduatorie altro Ente a tempo pieno e/o part-time – altri istituti contrattuali e/o normativi previsti ) a seguito di reclutamento da parte del Dirigente delle Risorse Umane di personale, con rapporto di lavoro a tempo pieno e a tempo parziale sempre nel rispetto dei principi degli spazi finanziari e di sostenibilità finanziaria dell’Ente e nei limiti della spesa quantificata per il rapporto di lavoro a tempo pieno (36 ore/settimanali).

Inoltre l’Ente programma:

- Assunzioni di personale ( Assistenti sociali ) ai fini del mantenimento del LEPS in riferimento alla legge 178/2020, etero-finanziate totalmente o in parte dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, in base a riferimenti di rapporto di personale popolazione residente all’interno dell’Ambito territoriale e/o comunale.

Si programmano anche assunzioni con procedure legate ai piani nazionali legati al PNRR ( Piano nazionale di Ripresa e resilienza ) in particolare al progetto di “ Rafforzamento delle capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del ( PNRR ) come Decreto Legge del 9/06/2021 n. 80 convertito dalla legge 113/2021.

Il decreto legge del 6/11/2021 n. 152 convertito con la legge del 29/12/2021, l’art. 31 bis al fine di consentire l’attuazione dei progetti previsti, ha dato la possibilità ai Comuni di assumere personale a tempo determinato anche in deroga ai limiti di cui all’art. 9, comma 28 del D.L. 31/05/2010 n.78 ( *limiti di spesa quantificata nel 2009* ) e all’art. 259 comma 6 del TUEL D.lgs 267/2000 n. 267 ( *rideterminazione della dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione* ). (PNRR)

- Assunzioni per il potenziamento di asili nido per rimuovere squilibri territoriali ( Art.1 c.172 L. 234/2021)
- Progressioni verticali ai sensi dell’art. 22, comma 15 del D.lgs 75/2017 alternative al d.l. 80/2021, ovvero anche programmate ai sensi dello stesso decreto legge 80/2021, salvo adozione di un regolamento.
- Progressioni verticali ai sensi dell’art. 28 e seguenti del D.lgs 165/200, modificato dal D.L. 80/2021 art. 3 – legge di conversione 6/08/2022 n.113 demandate al Segretario Generale.
- Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99.

Per i vari profili in completamento sul piano occupazionale dell’anno 2021 e per la programmazione dei fabbisogni di personale triennio 2022-2024, 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 definiti con ordinamento professionale del CCNL, in base alle esigenze dell’Ente e/o incrementi del monte ore settimanale di unità lavorative con rapporto di lavoro a tempo parziale, all’interno dell’Ente, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria di cui al D.P.C.M. del 17/03/2020.

Con il completamento del fabbisogno occupazionale anno 2021 e il Piano dei fabbisogni triennale 2022-2024, piano assunzionale anno 2022 si rende necessario adeguare anche le figure dirigenziali alla nuova macrostruttura dell’Ente, aggiornare i fabbisogni per cessazioni programmate, con riserva di aggiornare il fabbisogno triennale 2022-2024 per cessazioni eventuali non previste e maturate in misura superiore rispetto a quelle programmate.

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

**COMPLEMENTAMENTO PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO INDETERMINATO**

Dirigenti Amm.vo / tecnico Mobilità Obbligatoria - procedura concorsuale – utilizzo graduatorie	1
Dirigenti Amm.vo/contabile Mobilità obbligatoria - art. 28 comma 1 bis – 1 ter D.lgs 165/2001	1
Dirigenti Amm.vo/Socialità ( Mobilità obbligatoria ) procedura in fase conclusiva - fase contrattuale -	1
Istruttore Direttivo Amm/vo – contabile ( Approvazione Bando – procedura concorsuale )	1
Progressione verticale – Profilo Direttivo amministrativo categoria “D” - Legge Madia -	2
Istruttore direttivo di vigilanza ( Manifestazione di interesse - procedura concorsuale )	1
Istruttore di vigilanza ( Approvazione Bando – procedura concorsuale )	5
Istruttori Tecnici ( Approvazione Bando - procedura concorsuale )	2
Istruttore informatico ( Approvazione Bando - procedura concorsuale )	1
Istruttore amministrativo /Contabile ( Approvazione Bando - procedura concorsuale )	4
Istruttore amministrativo /Contabile ( Richiesta utilizzo graduatoria )	1
Progressione verticale – profilo amministrativo categoria “C” - Legge Madia -	3
Collaboratore amministrativo ( Avviso di selezione procedura concorsuale )	1
Operatore ( procedura ex art. 16 L. 57/87 in fase di ultimazione)	2
<b>Totale assunzioni Programmate da completare – Piano occupazionale Anno 2021</b>	<b>26</b>

- Spesa Programmata 2021 da Completare € 655.453,12 – su assunzioni in fase di completamento come da prospetto

- Spesa sostenuta per Assunzioni effettuate nel 2021 € 488.452,73

- Spesa Totale Fabbisogno del Personale anno 2021: € 1.143.905,85

**PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022**

PROFILO	CAT.	N.	Titolo di studio richiesto attivazione procedura concorsuale
Dirigente Polizia Locale – tempo pieno	Dir.	1	Laurea Magistrale
Istruttore Direttivo Amm.vo/Contabile*/tecnico*/informatico/Vigilanza - tempo pieno / part.time	D	3	Diploma di laurea
Assistenti sociali* - tempo pieno		2*	Diploma di laurea
Progressioni Verticali ( D.lgs 75/2017) – ( D.L. 80/2021 )	D	2	Diploma di laurea
Istruttore Vigilanza -Agenti P.L.- tempo pieno / part.time	C	6	Diploma Scuola media superiore
Istruttori tecnici - tempo pieno / part.time		2	Diploma Scuola media superiore
Istruttore Informatico - tempo pieno / part.time		1	Diploma Scuola media superiore
Istruttori amministrativi/contabili - tempo pieno / part.time		13	Diploma Scuola media superiore
Istruttori amministrativi/contabili – integrazione a 36 ore		1	
Educatori Asilo Nido		2	Diploma di Laurea
Progressioni verticali ( D.lgs 75/2017) – (D.L. 80/2021 )	C	1	Diploma Scuola media superiore
Collaboratori amministrativi - tempo pieno / part.time	B3	5	Diploma Scuola media superiore
Esecutore amministrativo - tempo pieno / part.time ( 1 L.68/99 )	B1	2	Licenza scuola media inferiore
Progressioni verticali ( D.L. 80/2021 )	B1	1	Procedura comparativa
Operatori - tempo pieno / part - time	A	2	Licenza scuola media inferiore
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>		<b>47</b>	<b>€ 1.152.816,34</b>

**QUALIFICA DIRIGENZIALE**

L'art. 3 del Decreto Legge n. 80/2021 (cd. Decreto Reclutamento), convertito con Legge 6 agosto 2021, n. 113, modificando l'art. 28 e seguenti del D.lgs 165/2001 che regola l'accesso alla qualifica dirigenziale nelle pubbliche amministrazioni, introduce importanti novità in materia di reclutamento del personale dirigenziale che interessano, nell'ottica della valorizzazione delle competenze interne, anche il personale già

alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.

Il comune di Molfetta programma assunzioni di personale dirigenziale, su quelle già definite nel 2021 e/o in fase di definizione nell'anno 2022, anche applicando i principi normativi di novità legislativa surrichiamata applicando le relative percentuali di riferimento ai fini della valorizzazione del personale interno ai fini dell'accesso alla qualifica dirigenziale.

### ASSISTENTI SOCIALI

Nel 2022 si riconferma la volontà del legislatore già espressa con 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, prevedendo contributi di natura strutturale e continuativa sulla base del rapporto tra assistenti sociali in servizio rispetto alla popolazione comunale residente degli assistenti sociali per area di attività.

La finalità è quella di raggiungere un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi sociali, definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente.

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 degli "Spazi Finanziari" dei Comuni.

L'Ente programma:

- 2 Assistenti sociali ( Raggiungimento del mantenimento del LEPS ) Etero finanziate ( legge 126/2020, art. 57 co. 3 septies ) – Contributo Ministero delle Politiche Sociali- inseriti in Fabbisogno con rispetto del tetto di spesa N.2 assunzioni : € 64.146,10- finanziamento € 20.000,00 x 2= 40.000,00:

\*Costo conteggiato nel tetto di spesa programmato : € 21.331,67 ( con il rispetto del tetto di spesa ).

- 2 Assistenti sociali totalmente eterofinanziati:

Assistenti Sociali ( legge 178/2020) totalmente finanziati ( Per raggiungimento LEPS )	D1	2	Diploma di Laurea
Totale Spesa			€ 61.331,67

Con un mutamento di mansioni per un profilo di categoria "D", ai sensi dell'art 10 comma 2 del CCNL 14/09/2000 non disapplicato dal recente CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, e una cessazione l'Ente, si impegna a rispettare il LEP ( Livello essenziale delle prestazioni ), e comunque, ogni qualvolta si verifichi la necessità, con eventuali cessazioni o processi di mobilità.

Il Comune di Molfetta, sulla base del numero di assistenti sociali in servizio nell'anno di competenza del piano occupazionale, inquadrato nel fabbisogno triennale, ribadisce, la programmazione di assunzioni, di assistenti sociali, in virtù di quanto sopra descritto.

Fra l'altro, nel richiamato normativo, si precisa che "... In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente..."

Pertanto, l'Ente programma all'interno del suo Fabbisogno di personale 2022-2024, piano occupazionale 2021, assunzioni degli assistenti sociali ai fini del rispetto del valore soglia di cui al DPCM del 17/03/2020, stabilito dalla legge, contando, anche, in un finanziamento di € 20.000,00 per ogni assistente sociale.

### POTENZIAMENTO PER L'INFANZIA ( LEPS-art. 117 2° co lett. m – Costituzione Italiana )

Al fine di rimuovere gli squilibri territoriali nell'erogazione del servizio di asilo nido ( art. 1 comma 172 Legge 234/2021 ) posto il contributo ministeriale da ripartire entro il 28/02/2022 nel rispetto del raggiungimento del livello minimo che ciascun comune o bacino territoriale è tenuto a garantire, nel rispetto dell'art 117 lett. m) della Costituzione Italiana si programmano assunzioni di personale necessario alla diretta gestione dei servizi educativi per l'infanzia utilizzando le risorse di cui alla presente lettera e nei limiti delle stesse. Si applica l'articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126 ». ( art. 1 comma 172 penultimo capoverso )

A tali assunzioni si applica l'art. 57, comma 3-septies, del D.L. 14/08/2020, n. 104 convertito con

modificazioni dalla legge 13/10/2020 n. 126. ...“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.

L'Ente valuta la possibilità di effettuare assunzioni in deroga ai limiti di spazi assunzionali stabiliti dai valori soglia di cui al DPCM del 17/03/2020.

Asilo Nido	C1	2	Diploma di Laurea
COSTO PROGRAMMATO			€ 56.361,94

### **LEGGE 68/99**

Il Comune di Molfetta adempie ad un obbligo di legge relativo ad una procedura telematica informativa sul personale in servizio per il monitoraggio delle c.d. categorie protette, nel rispetto delle legge del 12 Marzo del 1999 n.68 e s.m.i. Il “Prospetto Informativo” che definisce la procedura è una dichiarazione in cui tutti i datori di lavoro, anche pubblici, indicano la propria situazione occupazionale rispetto agli obblighi di assunzione di personale disabile e/o appartenente alle altre categorie protette e i posti di lavoro con relative mansioni disponibili, come previsto dalla Legge surrichiamata, inviandolo al Ministero del Lavoro per il tramite di un portale regionale dedicato. La trasmissione deve avvenire entro il 31 gennaio di ogni anno in modalità esclusivamente telematica secondo le disposizioni contenute nel Decreto interministeriale del 2 novembre 2010 con riferimento alla situazione occupazionale al 31 dicembre dell'anno precedente. La normativa stabilisce delle percentuali di riferimento, che si riporta di seguito, da rispettare ai fini del reclutamento di personale che si trovi nelle condizioni di disabilità obbligando i datori di lavoro ad assumere indipendentemente alle condizioni anche finanziarie in cui si trovi:

- Dai 15 ai 35, sono obbligati ad assumere un disabile;
- Dai 36 ai 50, devono assumere 2 disabili;
- oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati di vittime di terrorismo e altri soggetti beneficiari come ben definiti anche in una Direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri n.1/2019.

L'Ente si trova nell'ultima ipotesi, e, con il monitoraggio annuale definito con il personale computato al 31/12/2021, in base alle cessazioni avvenute, anche di personale che si trovava nelle condizioni di disabilità riferito alla legge in parola, ha programmato assunzioni nel rispetto della legge 68/99.

Queste assunzioni dovrebbero andare in deroga alle facoltà assunzionali dell'Ente, ma tale previsione deve essere raccordata con le prescrizioni dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019.

L'Ente, le inserisce all'interno della spesa del personale ai fini della quantificazione, nel rispetto della sua sostenibilità finanziaria, in attesa dell'evolversi di una normativa specifica.

### **PROGRESSIONI VERTICALI**

L'Ente programma progressioni verticali ai sensi del nuovo disposto normativo nomenclato di cui al D.L. 80/2021 come convertito con la legge 113/2021, attraverso una procedura comparativa, previo adozione di Regolamento interno. Il novellato d.l. 80/2021, non ha escluso comunque la possibilità di attivare le procedure di progressioni verticali ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.lgs 75/2017 per il triennio 2020-2022, quindi rendendole alternative tra di loro.

Al fine di valorizzare le professionalità interne, nei limiti degli “Spazi Finanziari”, 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 ). In alternativa attraverso procedure comparative ( D.L. 80/2021 come convertito con la legge 113/2021 )

## **PROGRAMMAZIONE 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 nell'anno 2009 - Limite - € 527.459,40 )

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	SETTORE	MODALITA'
Dirigente	dirigente	1	Settore Socialità/area 4	Comando/Distacco
Istruttore Direttivo	D	1		Proc dura selettiva
Istruttore Direttivo amm.vo	D	1	Staff Sindaco	art. 90 TUEL
Addetto Stampa	C	2	Staf Sindaco	part-time 83,33% - art 90 TUEL
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>				<b>€ 177.176,31</b>

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 o definite nell’anno 2022, in base a tale limitazione, comportano una spesa complessiva di € 307.389,51 rientrando, quindi, nell’ambito della spesa del personale a tempo determinato sostenuta nell’anno 2009, nel rispetto della normativa summenzionata e comunque in deroga al tetto del tempo determinato (PNRR) come ampliamenti di seguito specificato.

**Il PIAO ( Piano integrativo di attività organizzative )** è stato introdotto all’articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto “Decreto Reclutamento”, ed è un documento unico di programmazione e governance che sostituirà una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell’anticorruzione. Dopo il via libera della Conferenza Unificata arrivato a dicembre e in attesa delle Linee guida, vediamo meglio di cosa si tratta

E’ un nuovo adempimento semplificato per le pubbliche amministrazioni, introdotto all’articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, “*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l’efficienza della giustizia*”, il cosiddetto “Decreto Reclutamento” convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il PIAO ha durata triennale, ma viene aggiornato annualmente. Definisce:

- gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
- la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati
- al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale
- allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali
- e all’accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all’ambito d’impiego e alla progressione di carriera del personale;

Nel PIAO dovrebbero “confluire” :

- il PDO (Piano dettagliato degli obiettivi), poiché dovrà definire gli obiettivi programmatici e strategici della performance, stabilendo il collegamento tra performance individuale e i risultati della performance organizzative;
- il POLA e il piano della formazione, poiché definirà la strategia di gestione del capitale umano e dello sviluppo organizzativo;
- il Piano triennale del fabbisogno del personale, poiché dovrà definire gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
- il Piano anticorruzione, così da raggiungere la piena trasparenza, nelle attività di organizzazione.

Ci sarà quindi un unico Piano articolato in sezioni specifiche, che indicherà la programmazione degli obiettivi, gli indicatori di performance e le attese da soddisfare. In virtù di questi cambiamenti strutturali, il Comune di Molfetta programma assunzioni a tempo determinato superiori a 12 mesi e fino a 36 mesi, per figure specialistiche di categorie “D” che possano supportare gli sviluppi di questi cambiamenti essenziali e strategici per lo sviluppo della competitività dell’Ente.

#### **PNRR ( deroga al tetto del Tempo determinato )**

Il PNRR ( Piano Nazionale di ripresa e resilienza ) prevede, fra le diverse riforme programmate, anche quella della Pubblica Amministrazione. La volontà del legislatore è quella di avere una pubblica amministrazione che migliori la sua capacità amministrativa a livello centrale e locale, rafforzando i

processi di selezione formazione e promozione dei dipendenti pubblici incentivando la semplificazione e la digitalizzazione delle procedure amministrative. La riforma ha come obiettivo una forte espansione dei servizi digitali, nell'ambito dell'identità e dell'autenticazione con una "sburocratizzazione" delle procedure. All'interno del PNRR è compreso anche il progetto denominato: "MICI.2 " MODERNIZZAZIONE DELLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE" Ha come obiettivi generali anche quello di "Abilitare gli interventi di riforma della PA investendo in competenze e innovazione e semplificando in modo sistematico i procedimenti amministrativi (riduzione di tempi e costi)" (rif. PNRR).

Nel punto "Riforma 2.2": E' previsto: "Buona Amministrazione e semplificazione Le riforme che saranno realizzate in questo ambito hanno la finalità di eliminare i vincoli burocratici e rendere più efficace ed efficiente l'azione amministrativa, riducendo tempi e costi per cittadini e imprese. In particolare, obiettivo delle riforme è adottare misure volte a ridurre i tempi per la gestione delle procedure, con particolare riferimento a quelle che prevedono l'intervento di una pluralità di soggetti, quale presupposto essenziale per accelerare gli interventi cruciali nei settori chiave per cittadini e imprese, liberalizzare e semplificare, anche mediante l'eliminazione di adempimenti non necessari, reingegnerizzare e uniformare le procedure." (rif. PNRR).

Il PNRR è stato legiferato con il Decreto Legge N. 80 del 9/06/2021 convertito con modificazioni, con la legge 113/2021. Con questa legge il legislatore ha stilato modalità speciali per il reclutamento del personale per l'attuazione del PNRR con l'obiettivo di un rafforzamento della capacità funzionale della pubblica amministrazione, "bypassando" finanche l'applicazione degli artt. 34, comma 6 e 34-bis del D.lgs 165/2001.

Tale volontà è stata poi confermata con il Decreto legge del 06/11/2021 N.152 convertito con modificazioni con la legge 233 del 29/12/2021. In questo contesto in sede di conversione si è conclamata la volontà di potenziare l'aspetto funzionale della macchina amministrativa anche a livello locale.

L'art. 31 bis "Potenziamento amministrativo dei Comuni e misure a supporto dei Comuni del Mezzogiorno" detta i principi di assunzione del personale anche in deroga alla normativa che regola e che limita le assunzioni a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni, anche Enti locali.

Infatti lo stesso recita: "Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di «scavalco condiviso» previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296."

Le assunzioni straordinarie consentite dalla norma in esame possono essere effettuate nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nell'ultimo bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella Tabella 1 annessa al decreto, che si riporta di seguito.

fascia demografica per l'ultimo anno di riferimento	percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25%
250.000 - 1.499.999 abitanti	0,30%
60.000 - 249.999 abitanti	0,50%
10.000 - 59.999 abitanti	1,00%
5.000 - 9.999 abitanti	1,60%
3.000 - 4.999 abitanti	1,80%
2.000 - 2.999 abitanti	2,40%
1.000 - 1.999 abitanti	2,90%
meno di 1.000 abitanti	3,50%

accertamenti entrate correnti anni 2018-2019-2020			media
€ 51.17.39,57	€ 53.949.534,05	€ 66.247.580,81	€ 57.338.168,48
fondo crediti dubbia esigibilità ultimo anno			€ 2.361.759,43
valore entrate correnti da utilizzare			€ 54.976.409,05

tetto di spsa assunzioni in deroga per il PNRR	
media entrate correnti	€ 54.976.409,05
percentuale applicabile	1,00%
spesa personale in deroga sostenibile	€ 549.764,09

A tal proposito, nel rispetto della normativa vigente, confermando le assunzioni a tempo determinato e flessibile come sopra riportato nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n.75/2017 il Comune di Molfetta programma contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile " per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale (PNRR ) eventualmente anche in deroga, nella necessità di assumere altri profili a tempo determinato con i prossimi fabbisogni.

Inoltre l'Ente programma una procedura selettiva pubblica per l'assunzione di un profilo professionale specialistica di categoria D) a tempo determinato per 36 mesi, in riferimento ad adempimenti come sopra descritti ( PIAO ) anche per ovviare a continui affidamenti a consulenti esterni che comportano impegni di spesa. Il tutto, nel rispetto anche dell'art. 23 D.Lgs. n. 81/2015, in maniera non superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, percentuale richiamata anche nel CCNL Nazionale di comparto.

#### PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONIALE A TEMPO DETERMINATO PNRR ANNO 2022

DEROGA PNRR € 549.764,09

ASSUNZIONI PNRR	D	4	Progetto PNRR	Procedura selettiva pubblica/ utilizzo graduatorie
TOTALE SPESA PREVISTA				<b>€ 130.213,20</b>

#### STABILIZZAZIONI

Con il Decreto legge 80 del 09/06/2021 convertito in legge n. 113 del 06/08/2021 il legislatore, all'art.1 comma 3bis, ha prorogato al 31/12/2022 le procedure di possibili stabilizzazioni di cui all'art. 20 del D.lgs 75/2017

Infatti, con questa proroga, le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2 del D.lgs 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

- risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;
- sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- abbia maturato, al 31 dicembre 2022, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Il comune di Molfetta, valutandone i presupposti normativi e contrattuali, programma assunzioni e/o procedure concorsuali mirate ai fini delle stabilizzazioni di figure professionali di personale non dirigente, presenti nell'Ente inquadrate a tempo determinato nel rispetto degli obblighi di legge sopra richiamati.

Si prevedono stabilizzazioni per personale di categoria "D" e categoria "C".

#### ASSEGNAZIONE TEMPORANEA "COMANDO"

##### Anno 2022 - Prospetto Programmazione Personale con Assegnazione temporanea

Istruttore tecnico	C	1
Istruttori amministrativi	C	1

Per il personale utilizzato con l'istituto del "Comando" l'Ente, 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".

L'Ente prenderà in considerazione le istanze di Comando anche in virtù della necessità di sopperire ai profili in uscita attraverso l'utilizzo dell'istituto del Comando OUT.

#### **MOBILITA'/INTERSCAMBIO**

La normativa che disciplina la mobilità pubblica è il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e sue successive modifiche, il cui art. 30, comma 1, stabilisce che le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento.

L'Ente, valutando i requisiti giuridici e normativi, ai fini di uno snellimento delle procedure assunzionali, considera anche la volontà di personale assegnato in via provvisoria e temporanea di transitare in maniera definitiva attraverso le consentite procedure di mobilità volontaria, anche intercompartimentale, anche attraverso mobilità compensative o c.d. "interscambio".

#### **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 Bilancio Patrimonio Partecipate e Servizi Istituzionali	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
DIRIGENTE	DIR.	1	COMANDO P.L.	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
<b>Totale spesa prevista</b>				<b>€ 115.475,10</b>

#### **ANNO 2022 - RIEPILOGO SPESA -**

Pertanto, per il Piano del Fabbisogno triennale 2022 -2024, piano assunzionale, anno 2022, si prevede una spesa di € 1.152.816,34 per personale a tempo indeterminato, parametrato al rispetto dei limiti dei valori soglia di cui al D.M. del 17/03/2020 con l'utilizzo delle facoltà assunzionali di cui all'art. 5 comma 2 del D.M. del 17/03/2020 e Parere della Ragioneria dello Stato Prot.12454 del 15/01/2021, di € 61.331,67 per assunzioni di assistenti sociali, di € 56.361,94 per assunzioni asilo nido eventualmente in deroga ai valori soglia di cui al D.M. del 17/03/2020, di € 307.389,51 per personale a tempo determinato di cui € 130.213,20 per quelle previste per il ( PNRR ) eventualmente in deroga al rispetto del tetto previsto per il personale a tempo determinato, di € 115.475,10 per incarichi ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL 267/2000, per una spesa complessiva presunta annua di € 1.577.899,46, precisando che le assunzioni programmate per i profili di

assistenti sociali ed eventualmente anche per le assunzioni degli asili nido, sono e, possono essere in deroga ai sensi dell'art. 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126, quindi non rilevanti ai fini del rispetto dei valori-soglia individuati dal DM del 17 Marzo 2020, per la definizione delle capacità assunzionali dei Comuni.

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 2020-2024, fabbisogno 2022 è di € 574.232,49 nel pieno rispetto del dettato normativo ministeriale (art. 5, comma 2, DM 17/03/2020, - utilizzo resti assunzionali antecedenti al 2020 per nuove assunzioni a tempo indeterminato), al netto delle cessazioni previste e/o già determinate già con provvedimenti nell'anno 2022, che ammontano ad € 578.583,85.

Considerando la possibilità di incrementare la spesa del personale 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.

**SPESA PROGRAMMATA IN DEROGA  
( non rilevanti ai fini del rispetto del valore soglia di cui al DPCM 17/03/2020 )**

Assistenti Sociali ( Per Mantenimento del "LEPS" )

PNRR ( Tempo Determinato )

Eventualità - Assunzioni Asili Nido

Si determina la programmazione della Spesa dei fabbisogni dei piani occupazionali per gli anni 2023 e 2024 per assunzioni di personale a tempo indeterminato confermando espressioni di calcolo determinati con D.M del 17/03/2020, che qui di seguito si propongono, in base alle cessazioni che si prevedono, gli obblighi legati alle assunzioni di cui alla legge 68/99, con eventuali modifiche in aggiornamento del prossimo Rendiconto ( 2021 ), anche in virtù delle cessazioni che potrebbero maturare in corso d'anno e delle procedure 2022 già effettuate, con le normative di riferimento e con diverse programmazioni legate alle esigenze dell'Ente. Si sviluppa anche la programmazione del tempo determinato ed eventuale personale con altre tipologie eventualmente maturate nel corso dell'anno 2022, riconfermando i principi normativi già espressi negli anni precedenti con variazioni riferite al personale assunto con mandato sindacale.

**PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023**

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	Titolo di studio richiesto attivazione procedura concorsuale
Istruttore Direttivo di vigilanza	D	1	Diploma di laurea
Istruttori amministrativi/contabili	C	1	Diploma Scuola media Superiore
Esecutore amministrativo ( Legge 68/99)	B1	2	Licenza Scuola media inferiore
Operatore	A	1	Licenza scuola media inferiore
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>		<b>5</b>	<b>€ 133.835,78</b>

**PROGRAMMAZIONE 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	COSTO ANNUO
Dirigente	dirigente	1	Settore Socialità/area 4	<b>€ 94.335,10</b>
Istruttore direttivo/contabile	D	1		
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>				

**PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO PNRR ANNO 2023**

DEROGA PNRR € 549.764,09

ASSUNZIONI PNRR	CATEGORIA	NUM.	Progetto PNRR	Procedura selettiva pubblica/ utilizzo graduatorie
	D	4	Progetto PNRR	
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>				<b>€ 130.213,20</b>

Per l'anno 2023, si ribadisce il concetto espresso per l'anno 2022, secondo il quale, la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di "Comando" eventualmente maturato, 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. Si conferma la spesa riferita alle assunzioni programmate per il PNRR e per la figura specialistica come meglio descritto per l'anno 2022. Il costo del Dirigente è legato allo status di "Aspettativa" attualmente in essere, legato all'incarico dirigenziale. Relativamente alla spesa di dipendenti di cui all'art. 90 del TUEL 267/2000, essendo "vincolato" 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.

Per il 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, fatta salva la possibilità di derogare la spesa relativa ad eventuali assunzioni per il PNRR. Le assunzioni flessibili da effettuarsi o definite nell'anno 2023, in base a tale limitazione, comportano una spesa complessiva di € 224.548,30 rientrando, quindi, nell'ambito della spesa del personale a tempo determinato sostenuta nell'anno 2009, di cui € 130.213,20 per assunzioni PNRR nel rispetto della normativa summenzionata o comunque in deroga al tetto del tempo determinato (PNRR) come ampiamente specificato per l'anno 2022.

**PREVISIONE PROGRAMMAZIONE - 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 Bilancio Patrimonio Partecipate e Servizi Istituzionali	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
DIRIGENTE	DIR.	1	COMANDO P.L.	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
<b>Totale spesa prevista</b>		<b>2</b>		<b>€ 115.475,10</b>

**ANNO 2023 – RIEPILOGO SPESA -**

Per l'anno 2023, il piano di fabbisogno assunzionale prevede una programmazione di spesa pari ad € 133.835,78 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 € 224.548,30 di cui € 130.213,20 relativa alle assunzioni del PNRR è eventualmente in deroga ai limiti di cui al DPCM del 17/03/2020, di € 115.475,10 per incarichi 110 comma 1 Tuel 267/2000 per una spesa complessiva presunta annua di € 473.859,18.

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 2022-2024 - piano occupazionale anno 2023 - risulterebbe inferiore a quello previsto rispetto del dettato normativo ministeriale (DM 17/03/2020 art. 5 comma 1 come sopra riportato definito per l'anno 2023 in € 182.795,86)

Infatti fatta salva una successiva valutazione e aggiornamento del fabbisogno 2023, l'Ente oggi, programma solo nuove assunzioni a tempo indeterminato, per compensare le cessazioni previste nell'anno di competenza che ammonterebbero ad € 133.835,78 e adempie ad obblighi di legge (68/99).

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), da ricalcolarsi in virtù del potenziale utilizzo per le assunzioni 2022, il Comune di Molfetta rispetta entrambi i limiti di incremento di spesa indicati dal DPCM del 17/03/2020.

**PREVISIONE - PROGRAMMAZIONE - PIANO ASSUNZIONALE A TEMPO  
INDETERMINATO ANNO 2024**

PROFILO	CATEGORIA	NUMERO	Titolo di studio richiesto su attivazione procedura concorsuale
Istruttore Tecnico	C	3	Diploma di Scuola media Superiore
Istruttori amministrativi/contabili	C	2	Diploma Scuola media Superiore

Educatore asilo nido	C	1	Diploma di Laurea
agenti P.M.	C	1	Diploma Scuola media Superiore
Collaboratore amministrativo	B3	2	Licenza scuola media Superiore
Esecutore amministrativo	B1	2	Licenza scuola media inferiore
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>		<b>11</b>	<b>€ 301.455,82</b>

**PROGRAMMAZIONE PIANO ASSUNZIONIALE A TEMPO DETERMINATO ANNO 2024**

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 ) – DEROGA PNRR € 549.764,09

PROFILO	CATEGORIA	NUM.	SETTORE	<b>€ 94.335,10</b>
Dirigente	dirigente	1	Settore Socialità/area 4	
Istruttore direttivo/contabile	D	1		
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>				

**PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONIALE A TEMPO DETERMINATO PNRR ANNO 2024**

DEROGA PNRR € 549.764,09

ASSUNZIONI PNRR	D	4	Progetto PNRR	Procedura selettiva pubblica/ utilizzo graduatorie
<b>TOTALE SPESA PREVISTA</b>				<b>€ 130.213,20</b>

Si ribadisce il concetto espresso già negli anni precedenti, per l'anno 2024, secondo il quale, la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di "Comando" eventualmente maturato, 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. Il costo del Dirigente è legato allo status di "Aspettativa" attualmente in essere, relativo all'incarico dirigenziale. Si conferma la spesa riferita alle assunzioni programmate per il PNRR eventualmente anche in deroga. Relativamente alla spesa di dipendenti di cui all'art. 90 del TUEL 267/2000, essendo legata a mandato sindacale allo stato attuale non si può prevedere una programmazione di assunzioni per l'anno 2024.

Quindi il Comune di Molfetta prevede per il 2024 una spesa per il tempo determinato solo per l'incarico dirigenziale del Settore Socialità e per la figura specialistica di categoria "D" e per le assunzioni legate a progetti PNRR. Per il 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 2024 comportano una spesa complessiva di € 224.548,30 rientrando, quindi, nell'ambito della spesa del personale sostenuta nell'anno 2009 di cui € 130.213,20 per assunzioni PNRR nel rispetto della normativa summenzionata o comunque in deroga al tetto del tempo determinato (PNRR) come ampiamente specificato per l'anno 2022.

**PREVISIONE - PROGRAMMAZIONE - Anno 2024 - 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 Bilancio Patrimonio Partecipate e Servizi Istituzionali	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
DIRIGENTE	DIR.	1	COMANDO P.L.	Incarico ex art 110 comma 1 Tuel 267/2000
<b>Totale spesa prevista</b>		<b>2</b>		<b>€ 115.475,10</b>

**ANNO 2024 – RIEPILOGO SPESA -**

Per l'anno 2024, il piano di fabbisogno assunzionale prevede una programmazione di una spesa di € 301.455,82 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 € 224.548,30 di cui € 130.213,20 relativa alle assunzioni del PNRR eventualmente in deroga ai limiti di cui al DPCM del 17/03/2020, di € 115.475,10 per incarichi 110 comma 1 Tuel 267/2000 per una spesa complessiva presunta annua di € 641.479,22.

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 2022-2024, fabbisogno 2024 è di € 707,07 nel pieno rispetto del dettato normativo ministeriale (art. 5, comma 1, DM 17/03/2020, definito per l'anno 2024 in € 91.397,93) in alternativa con l'utilizzo dei resti assunzionali ante 2020 per nuove assunzioni a tempo indeterminato, al netto delle cessazioni previste e/o già determinate già con provvedimenti nell'anno 2022, che ammonterebbero ad € 300.748,75.

Considerando la possibilità di incrementare la spesa rispetto al 2018 con l'incremento annuo (€ 91.397,93) o con i resti assunzionali antecedenti il 2020 (€ 691.408,86), da ricalcolarsi in virtù del potenziale utilizzo per le assunzioni 2022 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 "B" alla Deliberazione G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_**

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	Personale In servizio a tempo indeterminato	Completamento 2021	Programmazione triennale assunzionale			Cessazioni 2022-2024	POSTI NUOVA DOTAZIONE ORGANICA a regime al 2024
		AL 01/01/2022		2022	2023	2024		
Dir.	Dirigenti*	2	3	1**				6
2								
D	Funzionario Tecnico	1						1
	Funzionario Pedagogo	1						1
	Istruttore Direttivo Amministrativo*	20	3	2			2	23
	Istruttore Direttivo (Biologa)	1						1
	Istruttore Direttivo Culturale	1						1
	Istruttore Direttivo Contabile*	7		1				8
	Istruttore Direttivo Tecnico	7		1		3		11
	Istruttore Direttivo Vigilanza	3	1	1	1		1	5
Assistente Sociale	13		4				17	
54								
C	Istruttore di Vigilanza	42	5	6		1	5	49
	Istruttore Amministrativo	31	3	1			11	24
	Istruttore Informatico		1	1				2
	Istruttore Tecnico	13	2	2			3	14
	Istruttore contabile	3						3
	Istruttore Amministrativo/contabile	7	5	14	1	2		29
Educatore Asilo Nido	7		4		1	3	9	
103								
B3	Collaboratore Amministrativo	1	1	5		2	5	4
	Collaboratore Tecnico	9						9
10								
B1	Esecutore Amministrativo	21		6	2	2	5	26
	Esecutore - Messo notificatore	4						4
	Esecutore Tecnico	1						1
26								
A	Operatore	17	2	2	1		2	20
17								
212		212	26	51	5	11	37	268

\*Dirigenti:

- 2 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;
- \*1 ( Reggenza )

Area Polizia Locale Incarico ex art.110 comma 1 TUEL 267/2000 \*\* ( Previsione concorsuale )

**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:

<b>SPESA DI PERSONALE ANNO 2018</b>	<b>€ 9.139.792,76</b>
<b>PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2022</b> (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2022)	€ 9.714.025,25
<b>incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020)</b> <b>art. 5 comma 2</b> (resti assunzionali 2015-2019)	€ 574.232,49
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA</b>	<b>€ 14.843.630,44</b>

<b>SPESA DI PERSONALE ANNO 2018</b>	<b>€ 9.139.792,76</b>
<b>PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2023</b> (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2023)	€ 9.273.628,54
<b>incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020)</b> (per anno 2022 € 182.795,86 o residuo resti assunzionali 2015-2019 da ricalcolarsi)	€ -----
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA</b>	<b>€ 14.843.630,44</b>

<b>SPESA DI PERSONALE ANNO 2018</b>	<b>€ 9.139.792,76</b>
<b>PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE 2024</b> (Spesa di personale + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024)	€ 9.140.499,83
<b>incremento spesa personale rispetto a incremento annuo (Dpcm 17/03/2020)</b> (per anno 2024 € 91.397,93 o residuo resti assunzionali da ricalcolarsi)	€ 707,07
<b>SPESA POTENZIALE MASSIMA/VALORE SOGLIA</b>	<b>€ 14.843.630,44</b>