



COMUNE DI MASSAFRA

***D.U.P.***  
***DOCUMENTO UNICO DI***  
***PROGRAMMAZIONE***  
***2020- 2022***

### 3.2 Programmazione del fabbisogno di personale

Premesso che l'art. 6, comma 2, del Decreto Legislativo 30-3-2001 n° 165, come modificato dal Decreto Legislativo n° 75/2017, stabilisce che *“allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter”*;

Tenuto conto che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997 n° 449, prevede che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”*;
- l'art. 91 del Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali (TUEL) approvato con il Decreto Legislativo n° 267/2000, stabilisce che *“gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n° 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 89, comma 5, del Decreto Legislativo n° 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33, del Decreto Legislativo n° 165 stabilisce che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
- il Decreto Legislativo n° 75/2017 dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti, che deve avere una valenza triennale, ma deve essere adottato annualmente e va allegato al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);

Considerato che:

- l'art. 6-ter del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n°165, recita: *“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali*;
- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., in data 08 maggio 2018, con pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n° 73 del 27-7-2018 (Linee di indirizzo);
- le Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma restando l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Rilevato che le Linee di indirizzo, sottolineano che:

- a. *“il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:*
  - *alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;*
  - *strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale*

*vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese”;*

- b. con il programma triennale del fabbisogno del personale viene realizzato *”il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica”* intesa, nella disciplina precedente, come *“contenitore rigido da cui partire per definire il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate”*, determinando la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le Linee di indirizzo, potendo procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che *“l’eventuale modifica in corso di anno del Piano triennale dei fabbisogni di personale è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata”*;
- c. secondo la citata nuova formulazione, l’art. 6 del Decreto Legislativo n° 165/2001, richiamando alla coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, individua una centralità specifica del piano triennale dei fabbisogni connotandolo quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione degli uffici;
- d. *“i rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP”* (Linee di indirizzo, 2.2);
- e. relativamente al costo del personale, *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, ossia:
  - gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio della spesa del triennio precedente alla data di entrata in vigore della Legge n° 114/2014 (triennio 2011-2013), per il personale a tempo indeterminato;
  - l’art. 1, commi 557, della Legge 27 dicembre 2006, n° 296 (Legge finanziaria 2007), prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali”*;

## **IL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP)**

Sulla base dei richiamati riferimenti normativi, è necessario approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2020-2022, in coerenza con:

- gli indirizzi generali di governo;
- le esigenze connesse ai processi lavorativi che si intendono potenziare al fine di perseguire gli obiettivi a medio-lungo termine;
- le modalità di gestione dei servizi comunali, adeguati ai principi di efficienza, efficacia, economicità e trasparenza;
- i vincoli in materia di spesa del personale.

Il PTFP, con un orizzonte triennale, aggiornato annualmente, in termini di attività da rendere con continuità in modo da soddisfare con contratti di lavoro a tempo indeterminato e attività connesse ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, dovrà indicare le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse per:

- a) il personale in servizio a tempo indeterminato; la spesa del personale in part-time è da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione. Nel caso in cui derivi da trasformazione del rapporto va indicata sia la spesa effettivamente sostenuta sia quella espandibile in relazione all’eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- b) i costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
- c) i rapporti di lavoro flessibile;
- d) le cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- e) le assunzioni in ragione delle capacità assunzionali;
- f) le eventuale assunzione delle categorie protette;
- g) l’acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti;

## LE PREMESSE NORMATIVE E FUNZIONALI PER L'ADOZIONE DEL PTFP

Rilevato che Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri indicato al comma 2 dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n° 34, coordinato con la Legge di conversione 28 giugno 2019, n° 58, non è ancora stato emesso, per procedere all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale si fa riferimento alla legislazione vigente, in attesa delle nuove disposizioni applicative.

In coerenza con la normativa vigente in materia e dei principi enunciati dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con la Deliberazione n° 25/2017, secondo cui:

- a) *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della capacità di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
- b) *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*

Richiamati:

- *l'art. 1, comma 228, della Legge n° 208/2015, come modificato dal decreto-legge 24 giugno 2016, n° 113 coordinato con la legge di conversione 7 agosto 2016, n° 160 per cui la capacità assunzionale consente agli enti di calcolare le eventuali nuove assunzioni a tempo indeterminato applicando una percentuale sulla spesa relativa alle cessazioni dell'anno precedente, come previsto”, che a partire dall'anno 2019 é corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;*
- *l'art. 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n° 90, come introdotto dall'art. 14-bis, comma 1, lett. b), decreto-legge 28 gennaio 2019, n° 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n° 26: stabilisce “Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*
- *l'art. 3 del decreto-legge n° 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11 agosto 2014, n° 114, l'art. 14-bis, comma 1 lett. a), del decreto-legge n° 28 gennaio 2019 n° 4 convertito con Legge 28 marzo 2019, n° 26, ha stabilito che gli enti locali possono utilizzare anche i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle capacità assunzionali riferite “al quinquennio precedente”;*
- *l'art. 3, comma 6 del decreto-legge 24 giugno 2014, n° 90 che recita: “I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo” trattandosi di spese non comprimibili, nell'ammontare della spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n° 296/2006 e successive modificazioni e/o integrazioni;*

Constatato che, fra i pensionamenti a vario titolo, risulta collocato in pensione, con decorrenza 01-9-2019, un dipendente appartenente alle categorie protette, inserito nel Prospetto Informativo Disabili trasmesso telematicamente al Centro per l'Impiego di Taranto, ai sensi dell'art. 40, comma 4 del Decreto Legge 112/2008, come convertito dalla Legge 133/2008, provocando così una scopertura della quota d'obbligo relativa ai soggetti disabili di cui alla Legge 12-3-1999, n° 68, è stata prevista una procedura concorsuale per l'assunzione di n° 1 unità lavorativa a tempo pieno e indeterminato, da inquadrare nella categoria giuridica C a copertura della quota d'obbligo;

Pertanto, dovendo procedere alla programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022 nel rispetto della capacità assunzionale calcolata per la generalità del personale, delle cessazioni di personale relative agli anni precedenti ed alle cessazioni certe per il 2020, 2021 e 2022, va preliminarmente precisato che:

- *l'attuazione dell'istituto del comando non é assimilabile ad una assunzione di personale, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall'ente cedente e che le spese sostenute per il personale siano rilevate nel limite di spesa dell'ente di utilizzazione;*
- *il ricorso all'istituto dell'utilizzo condiviso di personale, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL del 22-11-2004 e dall'art. 1, comma 124, della Legge di Bilancio 2019, non é assimilabile ad una assunzione di personale, in quanto si sviluppa all'interno del suo normale orario di obbligo settimanale (36 ore settimanali) né rientra nelle limitazioni della spesa del personale a tempo determinato (articolo 9, comma 28, del Decreto Legge n°78/2010), proprio perché il personale è pur sempre utilizzato nell'ambito del suo normale orario di*

lavoro (Corte dei Conti, Sezione Autonomie, Deliberazione n° 23/2016), salvo le ore eccedenti il normale orario di obbligo settimanale a carico dell'Ente utilizzatore dell'utilizzo condiviso;

- gli eventuali incrementi orari dei rapporti di lavoro a tempo parziale non si configurano quali nuove assunzioni, ma rientrano esclusivamente nei limiti della spesa del personale, salvo la trasformazione del contratto di lavoro da tempo parziale in rapporto di lavoro a tempo pieno, che rientra anche nel calcolo delle capacità assunzionali limitatamente alla spesa espandibile;
- ai sensi dell'articolo 14, comma 7, del decreto-legge 6 luglio 2012, n° 95, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2012, n° 135, le cessazioni per i processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da utilizzare nel calcolo delle capacità assunzionali né il reclutamento di personale con la sola procedura di mobilità volontaria incide nel calcolo delle capacità assunzionali, ma esclusivamente nei limiti della spesa del personale;
- il rispetto della normativa riguardante la mobilità obbligatoria, l'art. 3, comma 8, la Legge 19 giugno 2019, n° 56 (legge concretezza) stabilisce che *"fatto salvo quanto stabilito dall'art. 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n° 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n° 165 del 2001"*.

## **IL PTFP E IL SUPERAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

La predisposizione del PTFP comporta il superamento dei tradizionali concetti di pianta organica e dotazione organica, concepiti precedentemente come "contenitori" rigidi i base ai quali poter programmare il reclutamento del personale, vincolando le scelte in ragione dei posti disponibili ivi previsti.

La centralità del PTFP conferisce ad esso la connotazione di strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

La flessibilità del lavoro pubblico, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, è una opportunità offerta all'Ente allo scopo di dare valore alle persone e alle loro professionalità.

In pratica, il PTFP si costruisce in una dimensione quantitativa, adeguata agli obiettivi amministrativi e soddisfacimento delle esigenze della popolazione, facendo leva sulla dimensione qualitativa che deve porre al centro le risorse del personale, in termini di professionalità, competenze e abilità.

In questo quadro innovativo si spiega il perché la dotazione organica acquisti un puro valore finanziario che, sommata a quella derivante dalle capacità di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del Decreto Legislativo n° 75/2017, concorre a determinare la spesa del personale che, per gli enti locali, complessivamente non può essere superiore al limite di spesa rappresentato dal valore medio della spesa del triennio 2011-2013 stabilita dalla Legge n° 114/2014.

Ai sensi della Legge n° 114/2014, alla spesa potenziale della dotazione organica dovranno essere aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: tempo determinato, fondo del trattamento accessorio, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata, spesa segretario generale, ecc.) e vanno detratte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa per assunzioni obbligatorie, quote per rinnovi contrattuali, ecc.), ai fini del rispetto del vincolo del contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011-2013.

Sulla base delle indicazioni contenute nelle Linee di indirizzo è stata effettuata una ricognizione della consistenza del personale a tempo indeterminato al 31-12-2019 considerando:

- il personale a tempo pieno e indeterminato;
- il personale a tempo parziale e indeterminato;
- il personale in aspettativa;

i posti occupati al 31-12-2019 risultano:

	totale	senza dirigenti
<b>Cat. A</b>	-	-
<b>Cat. B</b>	22	22
<b>Cat. B3</b>	3	3
<b>Cat. C</b>	52	52 (*)
<b>Cat. D</b>	22	22 (**)
<b>Dirigenti (***)</b>	5	
	104	99

(\*) compresi n° 2 programmati

(\*\*) di cui n° 1 titolare di P.O.

(\*\*\*) n° 4 a tempo indeterminato di cui n° 1 in aspettativa n° 2 ex art. 110, c. 1, D. 267/2000.

Nella Dotazione organica:

- è recepito il sistema di classificazione del personale, come modificato con l'art. 12 comma 2 del CCNL del 21-5-2018, nel senso che resta articolato in quattro categorie con la soppressione della categoria D/3 come forma di accesso per gli enti del Comparto Funzioni locali e, quindi, il superamento della distinzione tra posizioni giuridiche 1 e 3 delle posizioni di accesso iniziale della categoria D;
- ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n° 165, non si rilevano eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, come attestato dai Dirigenti comunali e facente parte di un separato provvedimento;
- resta prioritario salvaguardare il carattere dinamico dell'organizzazione generale dell'Ente, inteso anche nel senso della possibilità di apportare modifiche non solo in forza di nuova normativa, ma anche per nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

In rapporto alla rimodulazione della Dotazione organica dell'Ente, l'Organigramma dell'organizzazione generale dell'Ente, ispirato al principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa sarà oggetto di successivo provvedimento, volto a determinare l'articolazione delle Ripartizioni, i servizi attribuiti e il personale assegnato in modo da garantire il perseguimento degli indirizzi generali di governo, in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa.

Conseguentemente, spetterà ai Dirigenti, ai sensi dell'art. 107 del TUEL, sulla base della dotazione organica e dei compiti definiti nell'Organigramma dell'organizzazione generale dell'Ente, l'adozione delle dovute disposizioni per delineare l'articolazione interna della Ripartizione, improntata a criteri di flessibilità e sinergia, in funzione degli obiettivi da perseguire e della funzionalità dei servizi, assicurando, tra l'altro, la valorizzazione e l'accrescimento delle professionalità interne.

## LA PROGRAMMAZIONE DEL PTFP

Alla luce del quadro normativo tracciato, preliminarmente alla programmazione del fabbisogno di personale si deve dar conto delle cessazioni di personale, da cui emerge quanto segue:

### CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2016

MOTIVO DELLA CESSAZIONE	CAT. GIUR. di accesso	DATA DI CESSAZIONE	PART TIME eventuale	TRATTAMENTO ECONOMICO		IMPORTO ANNUO
				trattamento economico di base	oneri riflessi + IRAP	a prescindere dalla data di cessazione
<b>TOTALE COSTO CESSATI 2016</b>				€ 0,00	€ 0,00	<b>€ 0,00</b> (a)
						<b>100%</b>
						<b>€ 0,00</b>

**CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2017**

MOTIVO DELLA CESSAZIONE	CAT. GIUR. di accesso	DATA DI CESSAZIONE	PART TIME eventuale	TRATTAMENTO ECONOMICO		IMPORTO ANNUO a prescindere dalla data di cessazione	QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2018  (% di a)
				trattamento economico di base	oneri riflessi + IRAP		
pensionamento	B3	ottobre 2017		€ 19.749,08	€ 7.540,20	€ 27.289,28	
pensionamento	C1	giugno 2017		€ 21.233,40	€ 8.106,91	€ 29.340,31	
pensionamento	C1	ottobre 2017		€ 21.233,40	€ 8.106,91	€ 29.340,31	
pensionamento	C1	aprile 2017		€ 21.233,40	€ 8.106,91	€ 29.340,31	
dimissioni	C1	settembre 2017		€ 21.233,40	€ 8.106,91	€ 29.340,31	
mobilità	D1	giugno 2017				€ 0,00	
mobilità	C1	dicembre 2017				€ 0,00	
<b>TOTALE COSTO CESSATI 2017</b>				€ 104.682,68	€ 39.967,84	€ 144.650,52 (a)	
						<b>75%</b>	<b>€ 108.487,89</b>

**CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2018**

MOTIVO DELLA CESSAZIONE	CAT. GIUR. di accesso	DATA DI CESSAZIONE	PART TIME eventuale	TRATTAMENTO ECONOMICO CCNL 2018 (Personale non dirigente)		IMPORTO ANNUO a prescindere dalla data di cessazione	QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2019  (% di a)
				trattamento di base	oneri riflessi + IRAP		
pensionamento	B1	settembre 2018		€ 20.332,63	€ 7.807,73	€ 28.140,36	
pensionamento	B3	settembre 2018		€ 21.412,17	€ 8.222,27	€ 29.634,44	
pensionamento	B3	luglio 2018		€ 21.412,17	€ 8.222,27	€ 29.634,44	
pensionamento	C1	novembre 2018		€ 22.865,01	€ 8.780,16	€ 31.645,17	
pensionamento Polizia Locale	C1	giugno 2018				€ 0,00	
pensionamento	D1	gennaio 2018		€ 24.830,89	€ 9.535,06	€ 34.365,96	
pensionamento	D1	ottobre 2018		€ 24.830,89	€ 9.535,06	€ 34.365,96	
<b>TOTALE COSTO CESSATI 2018</b>				€ 135.683,76	€ 52.102,57	€ 187.786,33 (a)	
						<b>100%</b>	<b>€ 187.786,33</b>

**CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2019**

MOTIVO DELLA CESSAZIONE	CAT. GIUR. di accesso	DATA DI CESSAZIONE	PART TIME eventuale	TRATTAMENTO ECONOMICO CCNL 2018 (Personale non dirigente)		IMPORTO ANNUO a prescindere dalla data di cessazione	QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2019  (% di a)
				trattamento di base	oneri riflessi + IRAP		
per progressione verticale	C1	gennaio 2019		€ 22.865,01	€ 8.780,16	€ 31.645,17	
pensionamento	B3	ottobre 2019		€ 21.412,17	€ 8.222,27	€ 29.634,44	
pensionamento	D1	settembre 2019		€ 24.830,89	€ 9.535,06	€ 34.365,96	
pensionamento	D1	agosto 2019		€ 24.830,89	€ 9.535,06	€ 34.365,96	
pensionamento	B3	settembre 2019		€ 21.412,17	€ 8.222,27	€ 29.634,44	
pensionamento categ. protetta	B1	settembre 2019		ESCLUSO DAL TURN OVER			
dimissioni	C1	ottobre 2019		€ 22.865,01	€ 8.780,16	€ 31.645,17	
<b>TOTALE COSTO CESSATI 2019</b>				€ 115.351,13	€ 44.294,84	€ 191.291,14 (a)	
						<b>100%</b>	<b>€ 191.291,14</b>

**CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2020**

MOTIVO DELLA CESSAZIONE	CAT. GIUR. di accesso	DATA DI CESSAZIONE	PART TIME eventuale	TRATTAMENTO ECONOMICO CCNL 2018 (Personale non dirigente)		IMPORNO ANNUO a prescindere dalla data di cessazione	QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2020 (% di a)
				trattamento di base	oneri riflessi + IRAP		
pensionamento Polizia Locale	D1	gennaio 2020		€ 24.830,89	€ 9.535,06	€ 34.365,96	(a)
pensionamento ex UMA	B3	maggio 2020		€ 21.412,17	€ 8.222,27	€ 29.634,44	
<b>TOTALE COSTO CESSATI 2020</b>				€ 46.243,06	€ 17.757,34	<b>€ 64.000,40</b>	
						<b>100%</b>	<b>€ 64.000,40</b>

**CESSAZIONI DAL SERVIZIO ANNO 2021**

MOTIVO DELLA CESSAZIONE	CAT. GIUR. di accesso	DATA DI CESSAZIONE	PART TIME eventuale	TRATTAMENTO ECONOMICO CCNL 2018 (Personale non dirigente)		IMPORNO ANNUO a prescindere dalla data di cessazione	QUOTA PER NUOVE ASSUNZIONI 2021 (% di a)
				trattamento di base	oneri riflessi + IRAP		
pensionamento	D1	gennaio 2021		€ 24.830,89	€ 9.535,06	€ 34.365,96	(a)
<b>TOTALE COSTO CESSATI 2021</b>				€ 24.830,89	€ 9.535,06	<b>€ 34.365,96</b>	
						<b>100%</b>	

A seguito della dinamica delle cessazioni di personale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi è stata predisposta la seguente programmazione, avendo riguardo e attenta valutazione:

- delle esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- di riservarsi la decisione per ulteriori eventuali assunzioni negli anni 2020, 2021 e 2022, compatibilmente con le esigenze organizzative, di bilancio e con la normativa vigente;

**ASSUNZIONE PROGRAMMATE A VALERE SULL'ANNO 2020**

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. di accesso	REGIME ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	TRATTAMENTO ECONOMICO CCNL 2018 (Personale non dirigente)		IMPORNO ANNUO	Decorrenza prevista
				trattamento economico di base	oneri riflessi + IRAP		
Istruttore amm./cont. (categ. protetta Legge 98/99)	C1		concorso	ESCLUSO DAL TURN OVER (art.3, comma 6, D.L. n° 90/2014 - L. 114/2014)			luglio 2020
Istruttore amministrativo	C1		concorso	€ 22.865,01	€ 8.780,16	€ 31.645,17	luglio 2020
Istruttore amministrativo	C1		concorso riserva interna	€ 22.865,01	€ 8.780,16	€ 31.645,17	luglio 2020
Agente Polizia Locale	C1		concorso	€ 22.865,01	€ 8.780,16	€ 31.645,17	luglio 2020
Agente Polizia Locale	C1		concorso riserva FF.AA.	€ 22.865,01	€ 8.780,16	€ 31.645,17	luglio 2020
QUOTA UTILIZZATA per assunzioni						<b>€ 126.580,69</b>	

**ASSUNZIONE PROGRAMMATE A VALERE SULL'ANNO 2021**

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. di accesso	REGIME ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	TRATTAMENTO ECONOMICO CCNL 2018 (Personale non dirigente)		IMPORNO ANNUO	Decorrenza prevista
				trattamento economico di base	oneri riflessi + IRAP		
Avvocato per giurisdizioni superiori	D1		concorso	€ 24.830,89	€ 9.535,06	€ 34.365,96	gennaio 2021
QUOTA UTILIZZATA per assunzioni						<b>€ 34.365,96</b>	

Richiamando il citato art. 14 bis, comma 1, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n° 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n° 26, secondo cui è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a

cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, è calcolata la capacità assunzionale come segue:

ANNO DI PROGRAMMAZIONE	QUOTA cessazioni dell'anno precedente o corrente	QUOTA TOTALE UTILIZZABILE	QUOTA UTILIZZATA per assunzioni nell'anno	QUOTA residua
2015	€ 168.887,56	€ 171.217,86	€ 29.508,00	€ 141.709,86
2016	€ 25.917,32	€ 167.627,18		€ 167.627,18
2017	€ 0,00	€ 167.627,18	€ 89.101,74	€ 78.525,44
2018	€ 108.487,89	€ 187.013,33	€ 173.233,44	€ 13.779,89
2019	€ 187.786,33	€ 392.857,36	€ 323.711,58	€ 69.145,78
	€ 191.291,14			
2020	€ 64.000,40	€ 133.146,18	€ 126.580,69	€ 6.565,49
2021	€ 34.365,96	€ 40.931,44	€ 34.365,96	€ 6.565,49
2022	€ 0,00	€ 6.565,49	€ 0,00	€ 6.565,49

(\*) Legge 28 marzo 2019, n° 26, di conversione in legge, con modificazioni, del Decreto-legge 28 gennaio 2019, n° 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni.

#### PIANO DEL LAVORO FLESSIBILE

Oltre la programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, l'art. 36, comma 1 e 2, del Decreto Legislativo n° 165/2001 dispone che le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti lavoro subordinato a tempo determinato soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35 del medesimo Decreto Legislativo n° 165/2001:

- il ricorso a forme di lavoro subordinato a tempo determinato è sottoposto al limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge n° 78/2010 convertito con la Legge n° 122/2010, in quanto a decorrere dal 2011 le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, con esclusione della spesa per integrazione salariale in favore dei lavori socialmente utili, dei lavori di pubblica utilità e dei cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea, salvo l'ipotesi di cofinanziamento, i cui limiti non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti, nonché le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL (privati (cit. Sezione delle Autonomie, deliberazione n° 21 del 3 ottobre 2014) (9 ottobre 2014 - Sezione regionale di controllo per la Campania - Deliberazione n° 216/2014/PAR);
- presso questo Ente, la spesa per lavoro flessibile non può superare il limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 pari a € 442.131,80, come attestato nella Determinazione dirigenziale n° 1590 del 15-9-2014, seguendo i principi stabiliti dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie con la Deliberazione n° 2/Sezaut/2015/QMIG del 9 febbraio 2015;

#### LIMITI DI SPESA 2009

DESCRIZIONE	IMPORTO	RIFERIMENTO	
ex art. 90 TUEL Staffisti	€ 265.413,82	Deliberazione di Giunta Comunale n° 298 del 09-11-2012	
ex art. 92 operaie e PM	€ 20.726,38	Deliberazione di Giunta Comunale n° 298 del 09-11-2012	
<b>sub totale 1</b>	<b>€ 286.140,20</b>	Determinazione dirigenziale n° 314 del 15-9-2014	limite 2014-2015 al 100% senza LSU e senza dirigenti (ex art. 110 TUEL)
Dirigenti TD (ex art. 110 TUEL)	€ 314.860,34		
<b>sub totale 2</b>	<b>€ 601.000,54</b>		limite 2014-2015 al 100% senza LSU e con dirigenti (ex art. 110 TUEL)
LSU	€ 155.991,60	Deliberazione di Giunta Comunale n° 298 del 09-11-2012	
<b>sub totale 3</b>	<b>€ 442.131,80</b>		<b>€ 221.065,90</b> limite 2012-2013 al 50% con LSU e senza dirigenti (ex art. 110 TUEL)

Nella consapevolezza di dover adottare le opportune azioni per il superamento del precariato in coerenza con i limiti imposta dalla normativa vigente, si deve provvedere ad attivare gli adempimenti volti al reclutamento di personale a tempo determinato recante il Piano del lavoro flessibile, elaborato in coerenza con gli Indirizzi generali di governo che sovrintendono all'azione amministrativa, per il buon andamento dei servizi, per assicurare l'espletamento di tali servizi non potrà essere assicurato dal personale attualmente facente parte della dotazione organica dell'Ente, dando atto che la spesa complessiva per il programma di reclutamento di personale a tempo determinato, secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, per il personale del Comparto Funzioni Locali, comprensiva di oneri e IRAP, salvo l'assegno per nucleo familiare, se spettante, rientra nel limite di spesa ricalcolato nel rispetto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge n° 78/2010 convertito con la Legge n° 122/2010, di cui alla Determinazione dirigenziale n° 1590 del 15-9-2014:

PIANO DEL LAVORO FLESSIBILE 2020											
Esigenze	Ripartizione / Ufficio	Cat.	Profilo prof.le	Regime orario	Unità	Periodo contratto mesi	Modalità di reclutamento	Spesa presuntiva anno 2020			
								entro il limite della spesa sostenuta nel 2009		fuori dal limite (compresi finanziamenti specifici coperti da altri Enti)	N.B.
								trattamento economico	Totale con oneri e IRAP (se dovuti)		
LSU - Integrazione salariale - Squadra lavori	4^ e 5^ Ripartizione	A/1	operaio		5	12	Rapporto con INPS		€ 52.860,00		1)
Ufficio di Staff ex art. 90 del Decreto Legislativo n° 267/2000	1^ Ripartizione	D/1	istruttore direttivo	100%	1	12	Procedura comparativa	€ 20.693,00	€ 28.639,11		
Incarico ex art. 110 TUEL	Polizia Locale	Dirig.	Dirigente	100%	1	1	Proroga			€ 4.995,19	
Progetto PON inclusione - Piano Povertà	3^ Ripartizione						Selezione Ambito			€ 443.644,40	2)
								€ 81.499,11	€ 448.639,59		

- 1) Spesa a carico del Bilancio comunale per la parte relativa all'integrazione salariale, oltre le ore 80 mensili, la cui spesa è a carico dell'INPS  
2) Assunzioni finanziate da fondi diversi da quelli del Bilancio comunale

PIANO DEL LAVORO FLESSIBILE 2021											
Esigenze	Ripartizione / Ufficio	Cat.	Profilo prof.le	Regime orario	Unità	Periodo contratto mesi	Modalità di reclutamento	Spesa presuntiva anno 2021			
								entro il limite della spesa sostenuta nel 2009		fuori dal limite (compresi finanziamenti specifici coperti da altri Enti)	N.B.
								trattamento economico	Totale al lordo degli oneri e IRAP		
LSU - Integrazione salariale - Squadra lavori	4^ e 5^ Ripartizione	A/1	operaio		5	12	Rapporto con INPS		€ 52.860,00		1)
Ufficio di Staff ex art. 90 del Decreto Legislativo n° 267/2000	1^ Ripartizione	D/1	istruttore direttivo	100%	1	6	Procedura comparativa	€ 10.346,50	€ 14.319,56		
Incarico ex art. 110 TUEL	Polizia Locale	Dirig.	Dirigente	100%	1	6	Proroga			€ 30.788,17	
Incarico ex art. 110 TUEL	Polizia Locale	Dirig.	Dirigente	100%	1	6	Selezione / proroga			€ 15.394,08	
								€ 67.179,56	€ 46.182,25		

- 1) Spesa a carico del Bilancio comunale per la parte relativa all'integrazione salariale, oltre le ore 80 mensili, la cui spesa è a carico dell'INPS

PIANO DEL LAVORO FLESSIBILE 2022											
Esigenze	Ripartizione / Ufficio	Cat.	Profilo prof.le	Regime orario	Unità	Periodo contratto mesi	Modalità di reclutamento	Spesa presuntiva anno 2022			
								entro il limite della spesa sostenuta nel 2009		fuori dal limite (compresi finanziamenti specifici coperti da altri Enti)	N.B.
								trattamento economico	Totale al lordo degli oneri e IRAP		
LSU - Integrazione salariale - Squadra lavori	4^ e 5^ Ripartizione	A/1	operaio		5	12	Rapporto con INPS		€ 52.860,00		1)
Incarico ex art. 110 TUEL	Polizia Locale	Dirig.	Dirigente	100%	1	12	Selezione / proroga			€ 61.576,33	
								€ 52.860,00	€ 61.576,33		

- 1) Spesa a carico del Bilancio comunale per la parte relativa all'integrazione salariale, oltre le ore 80 mensili, la cui spesa è a carico dell'INPS

Da precisare che:

- sono stati esclusi dal computo della spesa del Piano del lavoro flessibile, ai fini della verifica del rispetto dei limiti fissati dal predetto comma 557, gli importi il cui costo sia totalmente finanziato a valere su fondi nazionali, regionali, comunitari o privati;
- la spesa programmata per i dirigenti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, del Decreto Legislativo n° 267/2000, esula anch'essa dal predetto limite di cui alla Determinazione dirigenziale n° 1590 del 15-9-2014;

- nella Piano del lavoro flessibile è rispettata la disposizione dell'art. 110, comma 1, del Decreto Legislativo n° 267/2000, secondo cui i relativi incarichi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco in carica;
- l'utilizzo dei lavoratori socialmente utili sarà comunque subordinato agli adempimenti legati all'approvazione della proroga al 31 dicembre 2020 delle conversioni dei contratti a tempo determinato contenuta nella Legge di Bilancio 2020 e alla disciplina regionale di attuazione;

## **UTILIZZO DI UNITÀ LAVORATIVE IN COMANDO O ALTRO ISTITUTO ANALOGO**

Ai sensi del punto 2.2 delle “Linee di indirizzo” emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, poiché la programmazione deve tener conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale, volti a garantire il rispetto degli equilibri di finanza pubblica, sono indicate di seguito le forme di utilizzo di unità lavorative in comando o altro istituto analogo:

- **utilizzo presso il Comune di Massafra di istruttore amministrativo cat. C proveniente dal Comune di Palagianello mediante l'istituto del comando, ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del Decreto Legislativo n° 165/2001;**
- **utilizzo presso l'Unione dei Comuni di Crispiano Massafra e Statte di un funzionario contabile cat. D e n° 2 istruttori tecnici cat. C, mediante incremento orario fuori dell'orario di lavoro predeterminato dal Comune di Massafra, con oneri a carico dell'Ente utilizzatore, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge n° 311/2004;**
- **utilizzo condiviso con Arca Jonica – TA di un funzionario contabile cat. D, nell'ambito dell'orario d'obbligo settimanale, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL del 22 gennaio 2004;**
- **utilizzo condiviso con il Comune di Leporano di un Ufficiale della Polizia Locale, cat. D, nell'ambito dell'orario d'obbligo settimanale, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL del 22 gennaio 2004;**

## **LA PREVISIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE 2020**

La spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni determinata in relazione al Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, unitamente al Piano di lavoro flessibile per il 2020 e a tutte le componenti da considerare ai sensi dell'art. 1, commi 557, della Legge n° 296/2006 e delle componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n° 13. ), deve garantire la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, valutando che non superi il valore medio della spesa del triennio 2011-2013, specificando che:

- dopo avere quantificato la spesa potenziale massima impegnata in Bilancio per la dotazione organica, vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata), e vanno detratte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- ai fini della rilevazione della spesa per il personale non viene tenuto conto dell'incremento contrattuale, compresi quelli di cui al CCNL del Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 21-5-2018, perché solitamente è “neutro” nella verifica dei limiti di spesa della media del triennio 2011-2013, in considerazione del fatto che il rispetto dei limiti di spesa deve essere verificato confrontando basi di calcolo omogenee, applicando il principio ribadito dalla Sezione regionale di controllo per l'Abruzzo n° 121 del 13-9-2018 laddove afferma che *“la carenza di discrezionalità dell'amministrazione nel “riconoscere” gli emolumenti aventi origine nei c.d. rinnovi contrattuali ovvero il loro essere non affatto riconducibili ad una “volontà” dell'ente locale finalizzata ad espandere la spesa per il personale, non può che determinare l'esclusione della computabilità di tali oneri nel limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, D.L. n° 78/2010”*;
- la spesa per un istruttore amministrativo cat. C, temporaneamente in part-time ma assunto a tempo pieno, è considerata nella sua entità totale in quanto espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- la spesa per un istruttore amministrativo cat. C, temporaneamente in part-time ma assunto a tempo pieno, è considerata nella sua entità totale in quanto espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno al tempo pieno;
- la spesa programmata per i dirigenti a tempo determinato è calcolata nell'ambito della spesa potenziale della dotazione organica poiché il rapporto è instaurato ai sensi del comma 1 dell'art. 110 del Decreto Legislativo n° 267/2000;

- la spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n° 296/2006, aggiornata alle previsioni per l'anno 2020, al netto degli incrementi contrattuali, risulta pari a € 3.261.513,92, rispettando, quindi, il limite della spesa stabilito in relazione al valore medio del triennio 2011-2013 pari a € 4.020.814,81 di cui alla Determinazione dirigenziale n° 1590 del 15-9-2014:

<b>COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE</b> (Corte dei Conti, Sezione del le autonomie N. 13/SEAUT/2015/INPR)	
Retribuzioni lorde del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato. Spesa potenziale della dotazione organica 2020, compresa la previsione del fabbisogno di personale 2020	€ 2.639.517,74
Fondo del trattamento accessorio di parte stabile del personale non dirigente al netto delle progressioni orizzontali (€ già calcolate nelle retribuzioni lorde)	€ 292.201,84
Fondo del trattamento accessorio di parte variabile del personale non dirigente	€ 69.095,93
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	€ 7.717,30
Fondo del lavoro straordinario	€ 43.083,00
Retribuzione di posizione e di risultato del personale dirigente	€ 155.395,00
Oneri per il nucleo familiare	€ 19.074,59
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni - avvocatura incarichi	€ 26.000,00
PON INCLUSIONE 2014-2020 (Fondi nazionali-regionali)	€ 272.259,40
Piano Povertà (Fondi europei e/o regionali)	€ 171.385,00
Piano di Zona - Ufficio di Piano - Esperta in progettazione	€ 34.018,72
Spese sostenute dall'Ente per il personale, di altri Enti, in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto + UMA	€ 2.012,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.lgs. n° 267/2000 - staff	€ 20.693,00
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1, D.lgs. n° 267/2000	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 2, D.lgs. n° 267/2000	
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	€ 52.860,00
Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni).	€ 23.100,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando e coutilizzo entro la quota d'obbligo	€ 17.843,47
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	€ 856.184,19
IRAP	€ 245.935,04
Oneri per buoni pasto e spese per equo indennizzo	€ 42.000,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	€ 5.200,00
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada	€ 30.000,00
Compensi professionali avvocatura	€ 30.000,00
Incentivi per incentivi tecnici	10.000,00
Incentivi per il recupero ICI-IMU	25.000,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia	
<b>TOTALE</b>	<b>€ 5.090.576,22</b>

<b>COMPONENTI DA ESCLUDERE DAL LIMITE DI CUI AL COMMA 557 L.296/2006</b>	
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti nazionali-regionali-comunitari o privati	477.663,12
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia	
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	5.200,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate (ex UMA) nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate	35.360,70
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali da 2018 - stima (compesi oneri previdenziali e irap)	121.017,11
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali da 2017 - stima (compesi oneri previdenziali e irap)	137.666,00
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali fino a 2016 (compresi oneri previdenziali e irap)	801.167,39
Spese per il personale appartenente alle categorie protette (compreso irap)	166.987,97
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	
Spese rimborsate dall'unione dei comuni sostenute per l'utilizzo del personale, comprensivo di oneri e irap	19.000,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	
Compensi professionali avvocatura	30.000,00
Incentivi per incentivi tecnici	10.000,00
Incentivi per il recupero ICI-IMU	25.000,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n° 16/2012)	
<b>TOTALE SPESE ESCLUSE</b>	<b>1.829.062,29</b>

<b>SPESA DEL PERSONALE AL NETTO DELLE VOCI ESCLUSE</b>	<b>€ 3.261.513,92</b>
<b>Limite della spesa del personale - media 2011/2013</b>	<b>€ 4.020.814,81</b>

Spesa eccedente il limite della spesa 2011-2013 di € 759.300,89

Limite rispettato

Sulla scorta di tutto quanto innanzi riportato;

Rilevato che, rispetto alle condizioni vincolanti per poter effettuare le assunzioni di personale a qualsiasi titolo, e tenendo conto delle nuove norme in materia di finanza pubblica, introdotte dalla Legge di bilancio 2019 (art. 1, commi da 819 a 830, della Legge n° 145/2018), questo Ente:

- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del Decreto Legislativo n° 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della Legge n° 183/2011 (art. 33, comma 2, del Decreto Legislativo n° 165/2001);
- ha rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti della Legge 296/2006);
- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- ha rispettato il patto di stabilità ed il vincolo di finanza pubblica del pareggio di bilancio per gli anni 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 come rilevato dai rendiconti di gestione approvati dall'organo competente e certificati dal Servizio Finanziario;
- ha rispettato gli obiettivi di saldo non negativo nell'anno 2018, accertato ai sensi dell'art. 1, commi 477 e 478, della Legge n° 232/2016 (art. 1, comma 823, della Legge n° 145/2018);
- allo stato attuale, si può ritenere che il vincolo di finanza pubblica del pareggio di bilancio sarà rispettato anche per l'anno in corso;
- ha rispettato il limite di spesa per quanto riguarda le assunzioni relative al piano di lavoro flessibile;
- ha adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del Decreto Legge n° 185/2008;

Accertato, altresì, che:

- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12-3-1999, n° 68, tenuto conto che è prevista una procedura concorsuale per l'assunzione di n° 1 unità lavorativa a tempo pieno e indeterminato ai sensi dell'art. 1 della Legge n° 68/1999;
- è stato approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n° 198/2006 e art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo n° 165/2001);
- è stato approvato il Piano provvisorio della performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo n° 150/2009, con Deliberazione della Giunta Comunale n° 11 del 30-1-2019 a valere per il triennio 2019/2021, tenuto conto che sarà approvato definitivamente unitamente e organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, Decreto Legislativo n° 267/2000);

Per tutto quanto innanzi riportato;

Ritenuto dover trasmettere la copia del provvedimento del Piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del Decreto Legislativo n° 165/2001, come introdotto dal Decreto Legislativo n° 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n° 18/2018, tenendo presente che in mancanza è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal Piano;

Precisato di riservarsi l'adozione delle opportune modifiche e/o integrazione al presente Piano triennale del fabbisogno 2020-2022 e della Dotazione organica dell'Ente se dovessero emergere evenienze ad oggi non preventivabili, e comunque sempre nel rispetto dei limiti di spesa e delle norme generali e regolamentari in materia;

Che gli aggiornamenti normativi in materia di pensionamento potrebbero influire sui dati innanzi riportati comportando l'aggiornamento della capacità assunzionale in rapporto alle cessazioni che potrebbero intervenire e, quindi, la necessità di valutare la programmazione delle assunzioni, nei termini che saranno previste per legge al fine di mantenere il livello dei servizi offerti dall'Ente.

Visto:

- il Testo Unico sull'ordinamento degli enti locali, approvato con il Decreto Legislativo n° 267 del 18-8-2000 e successive modificazioni e/o integrazioni;
- il Decreto Legislativo 30-3-2001 n° 165 e successive modificazioni e/o integrazioni;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

- il Regolamento comunale sulle modalità di accesso all'ente.

Tutto ciò premesso, per le motivazioni su esposte, che qui si intendono riportate e trascritte, con l'approvazione del DUP, viene deliberato dalla Giunta Comunale:

- 1) di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, secondo quanto indicato in premessa, che qui si intende integralmente riportato;
- 2) di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, Decreto Legislativo n° 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 3) di dare atto della Dotazione organica in termini finanziari, riveniente dalla programmazione del PTFP 2020-2022 secondo quanto indicato in premessa, che qui si intende integralmente riportato, riservandosi la decisione per eventuali assunzioni negli anni 2020, 2021 e 2022, compatibilmente con le esigenze organizzative, di bilancio e con la normativa vigente;
- 4) di approvare il Piano di lavoro flessibile per gli anni 2020-2022, secondo quanto indicato in premessa, che qui si intende integralmente riportato, dando atto che la spesa per lavoro flessibile non supera il limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 pari a € 442.131,80, come attestato nella Determinazione dirigenziale n° 1590 del 15-9-2014, seguendo i principi stabiliti dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie con la Deliberazione n° 2/Sezaut/2015/QMIG del 9 febbraio 2015;
- 5) di dare atto che sono stati esclusi dal computo della spesa del Piano del lavoro flessibile, ai fini della verifica del rispetto dei limiti fissati dal comma 557 della Legge n° 296/2006, gli importi il cui costo sia totalmente finanziato a valere su fondi nazionali, regionali, comunitari o privati;
- 6) di dare atto che la spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n° 296/2006, risulta pari a € 3.261.513,92 rispettando, quindi, il limite della spesa stabilito in relazione al valore medio del triennio 2011-2013 pari a € 4.020.814,81 di cui alla Determinazione dirigenziale n° 1590 del 15-9-2014;
- 7) di rinviare a separato atto l'Organigramma dell'organizzazione generale dell'Ente, ispirato al principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e controllo politico e quelle gestionali di competenza della struttura amministrativa, volto a determinare l'articolazione delle Ripartizioni, i servizi attribuiti e il personale assegnato in modo da garantire il perseguimento degli indirizzi generali di governo, in termini di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- 8) di stabilire che spetterà ai Dirigenti, ai sensi dell'art. 107 del TUEL, sulla base del personale assegnato e dei compiti definiti nell'Organigramma dell'organizzazione generale dell'Ente, l'adozione delle dovute disposizioni per delineare l'articolazione interna della Ripartizione improntata a criteri di flessibilità e sinergia, in funzione degli obiettivi da perseguire e della funzionalità dei servizi, assicurando, tra l'altro, la valorizzazione e l'accrescimento delle professionalità interne;
- 9) di riservarsi l'adozione delle opportune modifiche e/o integrazione al presente Piano triennale del fabbisogno 2020-2022 in attuazione dell'eventuale evoluzione normativa e se dovessero emergere evenienze ad oggi non preventivabili, e comunque sempre nel rispetto dei limiti di spesa e delle norme generali in materia;
- 10) di trasmettere la copia del presente Piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del Decreto Legislativo n° 165/2001, come introdotto dal Decreto Legislativo n° 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n° 18/2018;
- 11) di demandare al Dirigente della Ripartizione Risorse Umane gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

#### **Piano delle collaborazioni:**

Visto l'art. 7, c. 6, D.Lgs.n. 165/2001 che recita: "6. *Fermo restando quanto previsto dal comma 5-bis, per specifiche esigenze cui non possono far fronte con personale in servizio, le amministrazioni pubbliche possono conferire esclusivamente incarichi individuali, con contratti di lavoro autonomo, ad esperti di particolare e comprovata specializzazione anche universitaria, in presenza dei seguenti presupposti di legittimità:*



# CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

## DELIBERAZIONE DEL CONSIGLIO COMUNALE

N. 6 DEL 19/02/2020

OGGETTO: APPROVAZIONE DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) – PERIODO 2020/2022 (art. 170, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000).

L'anno duemilaventi, addì diciannove, del mese di Febbraio, alle ore 15:00, nella sala delle adunanze consiliari MUNICIPALE di Piazza Garibaldi, dietro regolare avviso di convocazione, contenente anche l'elenco degli affari da trattare, notificato ai Consiglieri in carica del Comune e pubblicato all'Albo Pretorio del Comune stesso nei termini di legge, si è riunito in sessione ordinaria pubblica di prima convocazione, il Consiglio Comunale, del quale all'appello risultano:

COGNOME E NOME	PRESENTE	COGNOME E NOME	PRESENTE
BRAMANTE MICHELE	SI	LATTANZIO SAVINO	SI
CASTELLANO GRAZIANA	SI	D'ERRICO ANTONIO	SI
LOSAVIO CLEMENTINA	SI	TRAMONTE ANTONIO	--
MASI VITO	SI	ZACCARO GIANCARLA	SI
PISTOIA LUIGI	SI	MASSARO VITA	--
MASTRANGELO CINZIA	--	CASTIGLIA GAETANO	SI
LIPPOLIS GIUSEPPE	SI	DOGA SABRINA	--
ZANFRAMUNDO NICOLA	SI	MAGGIORE GIUSEPPE	SI
PUTIGNANO DOMENICO	SI	GENTILE RAFFAELE	SI
CIAURRO ANTONIO	SI	CARDILLO IDA	SI
TERMITE ROSA	SI	VIESTI ANTONIO	SI
SCARANO MARIA	SI	QUARTO FABRIZIO	SI
BACCARO MAURIZIO	SI		

Presenti n° 21 Assenti n° 4

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa LATAGLIATA MARIA ROSARIA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. BACCARO MAURIZIO, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

## IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

Premesso che con il D. Lgs. 23 giugno 2011 n. 118, emanato in attuazione degli artt. 1 e 2 della Legge 5 maggio 2009, n. 42, e recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi", è stata approvata la riforma della contabilità degli enti territoriali (regioni, province, comuni ed enti del SSN);

Richiamato l'art. 151, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, in base al quale «*Gli enti locali ispirano la propria gestione al principio della programmazione. A tal fine presentano il Documento unico di programmazione entro il 31 luglio di ogni anno e deliberano il bilancio di previsione finanziario entro il 31 dicembre, riferiti ad un orizzonte temporale almeno triennale. Le previsioni del bilancio sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel documento unico di programmazione, osservando i principi contabili generali ed applicati allegati al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni. I termini possono essere differiti con decreto del Ministro dell'interno, d'intesa con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-città ed autonomie locali, in presenza di motivate esigenze*»;

Visto il D.M. Interno del 13/12/19, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 295 del 17 dicembre 2019 con cui è stato differito al 31 marzo 2020 il termine di approvazione del bilancio di previsione finanziario per gli enti locali;

Richiamato inoltre l'art. 170 del D.Lgs. n. 267/2000, il quale testualmente recita:

### **Art. 170 - Documento unico di programmazione**

*1. Entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenta al Consiglio il Documento unico di programmazione per le conseguenti deliberazioni. Entro il 15 novembre di ciascun anno, con lo schema di delibera del bilancio di previsione finanziario, la Giunta presenta al Consiglio la nota di aggiornamento del Documento unico di programmazione. Con riferimento al periodo di programmazione decorrente dall'esercizio 2015, gli enti locali non sono tenuti alla predisposizione del documento unico di programmazione e allegano al bilancio annuale di previsione una relazione previsionale e programmatica che copra un periodo pari a quello del bilancio pluriennale, secondo le modalità previste dall'ordinamento contabile vigente nell'esercizio 2014. Il primo documento unico di programmazione è adottato con riferimento agli esercizi 2016 e successivi. Gli enti che hanno partecipato alla sperimentazione adottano la disciplina prevista dal presente articolo a decorrere dal 1° gennaio 2015.*

*2. Il Documento unico di programmazione ha carattere generale e costituisce la guida strategica ed operativa dell'ente.*

*3. Il Documento unico di programmazione si compone di due sezioni: la Sezione strategica e la Sezione operativa. La prima ha un orizzonte temporale di riferimento pari a quello del mandato amministrativo, la seconda pari a quello del bilancio di previsione.*

*4. Il documento unico di programmazione è predisposto nel rispetto di quanto previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni.*

*5. Il Documento unico di programmazione costituisce atto presupposto indispensabile per l'approvazione del bilancio di previsione.*

*6. Gli enti locali con popolazione fino a 5.000 abitanti predispongono il Documento unico di programmazione semplificato previsto dall'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, e successive modificazioni.*

*7. Nel regolamento di contabilità sono previsti i casi di inammissibilità e di improcedibilità per le deliberazioni del Consiglio e della Giunta che non sono coerenti con le previsioni del Documento unico di programmazione.*

Visto il principio contabile applicato della programmazione all. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011;

Vista la deliberazione di Giunta comunale n. 21 in data 21/01/2020 esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata disposta la presentazione:

- del Documento Unico di Programmazione per il periodo 2020/2022 (allegato A);
- della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi, ai sensi del punto 4.2 del principio contabile della programmazione all. 4/1 al D.Lgs. n. 118/2011 nonché ai sensi dell'art. 147-ter, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (allegato B);

Ritenuto pertanto di provvedere in merito;

Acquisito agli atti il parere favorevole dell'organo di revisione, ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 267/2000, secondo quanto disposto dall'art. 9-bis della Legge di conversione del D.L. n. 113/2016, n. 160/2016, di modifica dell'art. 174 del Tuel

Visto il D.Lgs. n. 267/2000, ed in particolare l'art. 42;  
Visto il D.Lgs. n. 118/2011;  
Visto lo Statuto Comunale;  
Visto il vigente Regolamento comunale di contabilità;

### PROPONE

- 1) di approvare il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2020/2022 deliberato dalla Giunta comunale con atto n. 21 del 21/01/2020 che si allega al presente provvedimento sotto la lett. A) quale parte integrante e sostanziale;
- 2) di approvare la ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi che si allega al presente provvedimento sotto la lett. B) quale parte integrante e sostanziale;
- 3) di pubblicare il DUP 2020/2022 sul sito internet del Comune – Amministrazione trasparente, Sezione bilanci.

Allegati in parte integrante e sostanziale: A)-B)

### IL CONSIGLIO COMUNALE

Vista la proposta allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, di cui al punto 5 all' o.d.g

Dato atto che sono stati acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile di cui all'art 49 del D.Lgs 267/2000

Sentita la relazione del Sindaco;

Con voti espressi in forma palese per appello nominale sulla proposta, proclamata dal Presidente come segue:

presenti in aula **21** assenti **4** (Mastrangelo, Tramonte, Massaro, Doga, )

Favorevoli 14

Astenuti 2 (Scarano, Viesti)

Contrari 5 (Zaccaro Castiglia Maggiore, Gentile, Cardillo)

Con l'esito che precede

### DELIBERA

Di approvare la proposta in oggetto allegata, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Inoltre in relazione all'urgenza di provvedere agli adempimenti successivi, con separata votazione, con voti espressi in forma palese per appello nominale sulla proposta, proclamata dal Presidente come segue:

Con l'esito che precede

presenti in aula **21** assenti **4** (Mastrangelo, Tramonte, Massaro, Doga, )

Favorevoli 14

Astenuti 2 (Scarano, Viesti)

Contrari 5 (Zaccaro Castiglia Maggiore, Gentile, Cardillo)

**DELIBERA**

Di dichiarare la stessa immediatamente esecutiva eseguibile ai sensi dell'art 134, comma 4 del D.Lgs 267/2000

**PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **LUCCA PIETRO** in data **21/01/2020** ha espresso parere **FAVOREVOLE**  
**LUCCA PIETRO**

---

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **LUCCA PIETRO** in data **21/01/2020** ha espresso parere **FAVOREVOLE**  
**LUCCA PIETRO**

---

**LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO**

**Il Presidente**  
**Sig. BACCARO MAURIZIO**

**Il Segretario Generale**  
**Dott.ssa LATAGLIATA MARIA ROSARIA**

---

**NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 519**

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **PALANGA COSIMO PIO** attesta che in data 25/02/2020 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibera è esecutiva ai sensi ex art. 134, comma 4 del T.U.E.L..

Massafra, lì 25/02/2020

Il Firmatario la pubblicazione  
**PALANGA COSIMO PIO**