



CITTA' DI MASSAFRA

Provincia di Taranto

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 159 DEL 20/08/2020

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022. Adeguamento e aggiornamento al nuovo sistema sulla facoltà assunzionale dei Comuni di cui al Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 17 marzo 2020.

L'anno duemilaventi addì venti del mese di Agosto alle ore 10:30, presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Vice Sindaco GUGLIELMI MARIA ROSARIA.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	QUARTO FABRIZIO	--
ASSESSORE	RICCI MARIA CRISTINA	--
ASSESSORE	BOMMINO MICHELE	SI
ASSESSORE	DI BELLO RAFFAELLO MARIA	SI
ASSESSORE	DI GREGORIO ANTONIA FRANCA MARIA	SI
VICESINDACO	GUGLIELMI MARIA ROSARIA	SI
ASSESSORE	LEPORE PAOLO	SI
ASSESSORE	ZANFRAMUNDO NICOLA	--

Presenti n° 5 Assenti n° 3

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa PERRONE FRANCESCA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, l' GUGLIELMI MARIA ROSARIA, nella sua qualità di Vice Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premessa:

- con la Deliberazione di Consiglio Comunale n° 6 del 19-2-2020 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022 recante il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 (PTFP 2020/2022);
- con la Deliberazione di Consiglio Comunale n° 7 del 19-2-2020 è stato approvato il Bilancio di previsione finanziario 2020-2022.

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (Decreto 2020 - DM), “*Misure per la definizione delle facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, datato 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n°108 del 27-4-2020, di attuazione del comma 2 dell’art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n° 34, cd (cosiddetto “*decreto crescita*”) coordinato con la Legge di conversione 28 giugno 2019, n° 58, a decorrere dal 20 aprile 2020 ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, con il superamento delle tradizionali regole fondate sul turn-over e del limite previsto dall’art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n° 296, che ponevano il limite nella media della spesa del triennio 2011-2013, per un sistema flessibile fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il nuovo sistema sulla facoltà assunzionale dei Comuni, previsto dall’art. 33, comma 2, del decreto-legge n° 34/2019, si applica alle procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, come stabilito dal comma 2 dell’art. 1 del Decreto 2020, indipendentemente dalla precedente adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Il nuovo sistema introdotto con il Decreto 2020 prevede nuovi parametri i quali, in rapporto alla spesa del personale, come definita dal Decreto 2020, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’ente e con esclusione dell’IRAP, vendono individuati:

- a. i comuni sono suddivisi per fasce demografiche sulla base del numero di abitanti;
- b. con la Tab. 1 sono stabiliti i valori della massima spesa del personale non superiore al valore soglia in relazione alla fascia demografica di appartenenza;
- c. sulla base del rapporto fra media delle entrate correnti risultante dagli ultimi tre rendiconti e la spesa di personale, colloca i comuni in tre categorie:
 - c.1 quelli che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio;
 - c.2 quelli che si collocano al di sopra del valore soglia individuato dalla Tab. 3 devono mettere in atto misure di graduale riduzione annuale della spesa del personale fino al conseguimento nel 2025 del suddetto valore soglia;
 - c.2 quelli che si collocano fra il valore soglia e il valore soglia superiore (o “valore soglia di rientro della maggiore spesa”), possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia con riferimento all’ultimo rendiconto di gestione approvato e asseverato dall’organo di revisione, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all’ultima annualità considerata;
- d. ai soli enti “virtuosi” che rientrano nei valori soglia stabiliti dalla Tab. 1, nella Tab. 2 sono indicati i valori dell’incremento della spesa del personale in prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 in relazione alla fascia demografica di appartenenza;
- e. inoltre, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tab. 2, fermo restando il limite di valori soglia stabiliti dalla Tab. 1.

Il nuovo sistema delle facoltà assunzionali fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale implica alcune conseguenze e le opportune decisioni in ordine alla presente programmazione:

- a. “*nel sistema delineato dall’art. 33, comma 2, del decreto legge n° 34/2019, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale, (...) con la conseguenza che la mobilità non può più ritenersi “neutra”* (Sez. regionale di controllo per la Lombardia, parere n° 74/2020) e in tal senso è orientata la presente programmazione;
- b. il sistema fondato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, poiché non riporta alcuna eccezione, sembra introdurre la disapplicazione dell’art.3, comma 6, decreto legge n° 90/2014 convertito con la Legge n° 114/2014 che escludeva dal calcolo delle facoltà assunzionali e, quindi, dal turn over le assunzioni del personale appartenente alle categorie protette nell’ambito della quota d’obbligo. Intanto che eventuali

interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o interventi ministeriali chiariscano tale questione, la presente programmazione è orientata prudenzialmente a considerare la spesa per assunzioni del personale appartenente alle categorie protette nell'ambito della quota d'obbligo nel totale delle facoltà assunzionali;

- c. se da un lato la spesa per il personale a tempo determinato è presa in considerazione nella spesa complessiva del personale come definita dal Decreto 2020 (*spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n° 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego*), dall'altro si afferma che l'ente può incrementare la spesa per assunzione limitatamente al personale a tempo indeterminato fino al valore soglia, lasciando intendere che persista ancora il limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per le assunzioni di personale con rapporto di lavoro a tempo determinato stabilito dall'art. 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n° 78 e in tal senso è orientata la presente programmazione;

PROGRAMMAZIONE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Allo stato attuale, pertanto, è necessario adeguare il PTFP 2020-2022 alle nuove regole stabilite dal Decreto 2020, secondo il principio della sostenibilità finanziaria, per cui la spesa correlata ai programmi di nuove assunzioni sommata a quella del personale in servizio deve comunque rispettare i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento.

In applicazione degli artt. 3, 4 e 5 del Decreto 2020 per questo Ente si rileva quanto segue:

1. dalla Tab. 1, il valore soglia per fascia demografica del nostro Ente:

Differenziazione dei comuni per fascia demografica		Valore soglia
abitanti tra - e		Classe
10.000	59.999	F
		27,00%

2. dalla Tab. 2, l'incremento annuale previsto, in relazione alla fascia demografica, per le assunzioni di personale a tempo indeterminato rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018 in prima applicazione:

Classe	2020	2021	2022	2023	2024
F	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

3. le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tab. 2 e comunque nel limite di cui alla Tab. 1, ammontano a € 69.145,78;

Sul presupposto che il nuovo regime sulla capacità assunzionale dei Comuni, previsto dall'art. 33, comma 2, del decreto legge n° 34/2019, si applica indipendentemente dalla precedente adozione del PTFP alle procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia individuato dalla Tab. 1 di ciascuna fascia demografica possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tab. 1 di ciascuna fascia demografica, come stabilito dal Decreto 2020;

Che la Corte dei Conti, Sez. Regionale di controllo dell'Emilia Romagna, il parere espresso con la Deliberazione n° 55 del 25-6-2020, ha precisato che *"nell'ipotesi in cui l'ente al momento dell'adozione della deliberazione relativa all'assunzione del personale abbia già approvato il rendiconto 2019, quest'ultimo rappresenta, secondo la lettera e la ratio della norma, il documento contabile cui attingere il dato del rapporto - non incrementabile - fra entrate correnti e spesa del personale"* precisando ulteriormente che *"la circostanza che, alla data di entrata in vigore della nuova normativa (20-4.2020) e in sede di prima applicazione della stessa, il termine di riferimento da cui muovere per i possibili incrementi delle assunzioni di personale sia la "spesa del personale registrata nel 2018" non toglie che l'ente, per un corretto calcolo del limite assunzionale per l'esercizio 2020, debba prioritariamente riferirsi al rendiconto del 2019 se già approvato"*;

Applicando tale orientamento, la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2017-2018-2019), al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (2019) risulta quanto segue:

ENTRATE CORRENTI

TITOLI	ANNO 2017	ANNO 2018	ANNO 2019	MEDIA €	FCDE 2019	Al netto FCDE
ENTRATA TIT.1	16.622.059	15.206.231	19.024.356	16.950.882	2.378.388	21.924.583
ENTRATA TIT.2	4.955.839	5.361.541	5.361.541	5.226.307		
ENTRATA TIT.3	1.666.119	2.355.612	2.355.612	2.125.781		

SPESA DEL PERSONALE ANNO 2019 - Dai dati del rendiconto 2019 approvato

Piano dei conti	Descrizione	Importo €	Totale
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	4.560.796	4.632.399
U1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale		
U1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	71.604	
U1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto		
U1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.		

SPESA DEL PERSONALE ANNO 2018

Piano dei conti	Descrizione	Importo €	Totale
U.1.01.00.00.000	Redditi da lavoro dipendente	4.147.023	4.234.699
U1.03.02.12.001	Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale		
U1.03.02.12.002	Quota LSU in carico all'ente	87.675,81	
U1.03.02.12.003	Collaborazioni coordinate e a progetto		
U1.03.02.12.999	Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.		

In rapporto al quadro di riferimento innanzi riportato, si può procedere alla programmazione individuando, in via prioritaria, il

**VALORE SOGLIA DI SPESA DEL PERSONALE RAPPORTATA ALLE ENTRATE CORRENTI
DEGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI (Tab. 1 DM)**

ANNO	2020	POPOLAZIONE	32.642	CLASSE	F
------	------	-------------	--------	--------	---

Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti

27,0%

Spesa massima di personale in rapporto al valore soglia

5.919.637

Rapporto effettivo tra spesa di personale 2019 ed entrate correnti ultimi tre rendiconti

21,1%

Incremento teorico massimo della spesa del personale in rapporto al valore soglia

1.287.238

Sulla scorta del piano delle assunzioni programmate nel PTFP 2020/2022, approvato nell'ambito del DUP 2020-2022 con la Deliberazione di Consiglio Comunale n° 6/2020, aggiornato e adeguato al nuovo sistema sulla facoltà assunzionale dei Comuni, previsto dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge n° 34/2019, decorrente dal 20 aprile 2020, in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 5 del Decreto 2020 e della Tab 2, si perviene alla seguente programmazione:

- calcolando la facoltà assunzionale per ciascun anno rispetto alla spesa del personale 2018;
- verificando il limite della spesa del personale di ciascun anno rispetto a quella registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2019);
- secondo quanto dispone il comma 2 dell'art. 5 del Decreto 2020 in base al quale *“Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tab. 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tab. 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione”*, riportando per l'anno 2020 anche le facoltà assunzionali residue dell'anno 2019, tenuto conto che non risultano facoltà assunzionali residue degli anni precedenti, come risulta dalla tabella riportata nel PTFP approvato con la Deliberazione di Consiglio Comunale n° 6 del 19-2-2020 che qui viene riproposto:

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			

(*) sono riportate nell'anno 2019 anche le cessazioni del medesimo anno, ai sensi della 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.

FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2020

SPESA MASSIMA NELL'ANNO 2020 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO ALLA SPESA REGISTRATA NEL 2018	9,00%	381.123
	Resti assunzionali	69.146
TOTALE FACOLTÀ ASSUNZIONALE - INCREMENTO MASSIMO NELL'ANNO 2020		450.269
Limite di spesa per il personale per assunzioni a tempo indeterminato 2020 rispetto alla spesa registrata nel rendiconto 2019		5.082.668

ASSUNZIONE PROGRAMMATE A VALERE SULL'ANNO 2020

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. accesso	REGIME ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	Decorrenza prevista	SPESA 2020		
					trattamento economico	oneri riflessi	Totale
Istruttore amm./cont. (categ. protetta Legge 98/99)	C1	100,0%	concorso	novembre 2020	€ 3.837	€ 1.097	€ 4.934
Istruttore amministrativo	C1	100,0%	concorso	novembre 2020	€ 3.837	€ 1.097	€ 4.934
Istruttore amministrativo	C1	100,0%	concorso riserva interna	novembre 2020	€ 3.837	€ 1.097	€ 4.934
Agente Polizia Locale	C1	100,0%	scorrimento graduatoria	novembre 2020	€ 4.022	€ 1.148	€ 5.169
Stabilizzazione n° 5 unità lavorative LSU	B1	83,3%	graduatoria regionale	novembre 2020	€ 14.209	€ 4.059	€ 18.268
SPESA COMPLESSIVA per assunzioni 2020							€ 38.239

Assunzioni programmate di personale a tempo indeterminato	38.239
FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2020 RESIDUA	412.030
Assunzione personale a tempo determinato 2020	10.716
Personale a tempo determinato ex art. 110 Decreto Legislativo 267/2000	10.206
Lavoratori socialmente utili (integrazione salariale)	44.050
Incremento salario accessorio proporzionato in rapporto al valore medio pro-capite del Fondo 2018 (€ 5.116,00)	11.085
Incremento complessivo della spesa di personale 2020	114.296
EFFETTIVA spesa di personale 2020 (spesa personale rendiconto 2019 + incremento complessivo 2020)	4.746.696

precisando che:

- nel 2020 viene completata la fase di stabilizzazione dei Lavoratori Socialmente Utili (LSU), di cui all'art. 2, comma 1, del Decreto Legislativo 28 febbraio 2000, n° 81, operanti presso questo Ente e che finora hanno beneficiato, oltre che dell'assegno INPS, dell'integrazione salariale a carico del bilancio del Comune, nell'ambito del limite di spesa per forme di lavoro flessibile e nel rispetto della Graduatoria approvata con la Determinazione Regionale n° 1271/2017, rettificata con la Determinazione Regionale n° 1770 del 24-11-2017;
- con la nota del Sindaco prot. 8211 del 17-2-2020 indirizzata al Dipartimento Funzione Pubblica, Ufficio per l'organizzazione e il lavoro pubblico, Servizio per le assunzioni e la mobilità, è stata formulata la richiesta di partecipazione nell'annualità 2020 alla procedura per l'assunzione incentivata, con le risorse statali del FSOE, a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili ex art. 2, comma 1, Decreto Legislativo n° 81/2000;

- che, pertanto, in attesa dell'attuazione delle disposizioni statali in materia, per la stabilizzazione dei Lavoratori Socialmente Utili ci si avvale delle procedure previste dall'Avviso Pubblico approvato con Atto dirigenziale della Regione Puglia n° 793/2018 e dell'incentivo pro-capite a carico della Regione Puglia pari ad € 9.296,22, indipendentemente dall'orario di lavoro, per un periodo di 4 (quattro) anni dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato per un totale di € 37.184,88, come confermato dalla [Circolare n° 9/2020](#) del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e dalla nota della Regione Puglia prot. 25960 del 30-6-2020;
- la stabilizzazione dei Lavoratori Socialmente Utili comporta un conseguente risparmio, in quota parte nell'anno 2020 e a regime per gli anni successivi, delle risorse utilizzate per l'integrazione salariale a carico del bilancio del Comune nell'ambito della spesa per forme di lavoro flessibile;

FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2021

SPESA MASSIMA NELL'ANNO 2021 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO ALLA SPESA REGISTRATA NEL 2018	16,00%	296.429
Resti assunzionali		
TOTALE FACOLTÀ ASSUNZIONALE - INCREMENTO MASSIMO NELL'ANNO 2021		296.429
Limite di spesa per il personale per assunzioni a tempo indeterminato 2021 rispetto alla spesa registrata nel rendiconto 2019		5.373.583

ASSUNZIONE PROGRAMMATE A VALERE SULL'ANNO 2021

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. accesso	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	Decorrenza prevista	SPESA 2021		
					trattamento economico	oneri riflessi	Totale
Avvocato per giurisdizioni superiori	D1	100%	concorso	gennaio 2021	€ 24.999	€ 7.133	€ 32.131
Istruttore direttivo amministrativo	D1	100%	concorso	aprile 2021	€ 18.749	€ 5.350	€ 24.099
Istruttore direttivo amministrativo	D1	100%	concorso riserva interna	aprile 2021	€ 18.749	€ 5.350	€ 24.099
Istruttore amministrativo	C1	100,0%	concorso	aprile 2021	€ 17.264	€ 4.925	€ 22.190
Istruttore amministrativo	C1	100,0%	concorso riserva interna	aprile 2021	€ 17.264	€ 4.925	€ 22.190
SPESA COMPLESSIVA per assunzioni 2021							€ 124.708

Assunzioni programmate di personale a tempo indeterminato 2021	124.708
FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2021 RESIDUA	171.721
Assunzione personale a tempo determinato 2021	16.075
Personale a tempo determinato ex art. 110 Decreto Legislativo 267/2000	65.283
Lavoratori socialmente utili (integrazione salariale)	-
Personale a tempo indeterminato 2020 a regime	229.386
Incremento salario accessorio proporzionato in rapporto al valore medio pro-capite del Fondo 2018 (€ 5.116,00)	Assunzioni anno corrente Spesa a regime per assunzioni anno precedente
	26.603
	66.508
INCREMENTO COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE 2021	528.564
Spesa EFFETTIVA di personale 2021 (spesa personale rendiconto 2019 + incremento complessivo 2021)	5.160.963

FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2022

SPESA MASSIMA NELL'ANNO 2022 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO ALLA SPESA REGISTRATA NEL 2018	19,00%	127.041
Resti assunzionali		
TOTALE FACOLTÀ ASSUNZIONALE - INCREMENTO MASSIMO NELL'ANNO 2022		127.041
Limite di spesa per il personale per assunzioni a tempo indeterminato 2022 rispetto alla spesa registrata nel rendiconto 2019		5.512.555

Assunzioni programmate di personale a tempo indeterminato 2022		€ 0
FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2022 RESIDUA		127.041
Assunzione personale a tempo determinato 2022		
Personale a tempo determinato ex art. 110 Decreto Legislativo 267/2000		-
Lavoratori socialmente utili (integrazione salariale)		-
Personale a tempo indeterminato anni precedenti a regime		384.953
Incremento salario accessorio proporzionato in rapporto al valore medio pro-capite del Fondo 2018 (€ 5.116,00)	Assunzioni anno corrente	
	Spesa a regime assunzioni anni precedenti	93.111
INCREMENTO COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE 2022		478.065
EFFETTIVA spesa di personale 2022 (spesa personale rendiconto 2019 + incremento complessivo 2022)		5.110.464

PIANO DEL LAVORO FLESSIBILE

Oltre la programmazione triennale del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, secondo i criteri stabiliti dal Decreto 2020, rimane la conferma e l'attuazione della programmazione del personale a tempo determinato stabilita con il PTFP 2020-2022, approvato con la Deliberazione di Consiglio Comunale n° 6/2020, 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 e nel limite della spesa per lavoro flessibile che 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:

LIMIT 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	
sub totale 1	€ 286.140,20	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		
sub totale 2	€ 601.000,54		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	
sub totale 3	€ 442.131,80		€ 221.065,90 limite 2012-2013 al 50% con LSU e senza dirigenti (ex art. 110 TUEL)

La programmazione 2020-2021, opportunamente rimodulata, determina 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 ed esclusa l'IRAP, rientrante 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:

ANNO 2020

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. di accesso	REGIME ORARIO	Unità	Periodo contratto mesi	Modalità di reclutamento	SPESA 2020		
						trattamento economico	oneri riflessi	Totale
Istruttore direttivo	D/1		1	4	Procedura comparativa	€ 8.332,92	€ 2.383,54	€ 10.716,46
Istruttore direttivo	D/1		12	12	Progetto PON inclus. - Piano Povertà			€ 443.644,40

1) Assunzioni finanziate da fondi diversi da quelli del Bilancio comunale

€ 10.716,46

RIPARTIZIONE / UFFICIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. di accesso	REGIME ORARIO	Unità	Periodo contratto mesi	Modalità di reclutamento	SPESA 2020		
							trattamento economico	oneri riflessi	Totale
LSU - Integrazione salariale - Squadra lavori	Operaio	A/1		5	10	LSU - Rapporto con INPS	€ 44.050,00		€ 44.050,00

€ 44.050,00

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. di accesso	REGIME ORARIO	Unità	Periodo contratto mesi	Modalità di reclutamento	SPESA 2020		
						trattamento economico	oneri riflessi	Totale
Dirigente Polizia Locale	Dirigente		1	1	Proroga incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	€ 3.965,80	€ 1.137,39	€ 5.103,19
Dirigente 4 [^] Ripartizione	Dirigente		1	1	Proroga incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	€ 3.965,80	€ 1.137,39	€ 5.103,19

2)

2) Fuori dal limite tempo determinato

€ 10.206,37

Per cui la previsione di spesa per assunzioni di personale a tempo determinato 2020, in rapporto al limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 pari a € 442.131,80, risulta pari a € 54.766,46;

ANNO 2021

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. di accesso	REGIME ORARIO	Unità	Periodo contratto mesi	Modalità di reclutamento	SPESA 2021		
						trattamento economico	oneri riflessi	Totale
Istruttore direttivo	D/1	100%	1	6	Procedura comparativa	€ 12.499,38	€ 3.575,31	€ 16.074,69
Istruttore direttivo	D/1				Progetto PON inclus. - Piano Povertà			

1)

1) Assunzioni finanziate da fondi diversi da quelli del Bilancio comunale

€ 16.074,69

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. di accesso	REGIME ORARIO	Unità	Periodo contratto mesi	Modalità di reclutamento	SPESA 2021		
						trattamento economico	oneri riflessi	Totale
Dirigente Polizia Locale	Dirigente	100%	1	6	Proroga incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	€ 23.794,78	€ 8.846,90	€ 32.641,68
Dirigente 4 [^] Ripartizione	Dirigente	100%	1	6	Proroga incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	€ 23.794,78	€ 8.846,90	€ 32.641,68

2)

2) Fuori dal limite tempo determinato

€ 65.283,35

Per cui la previsione di spesa per assunzioni di personale a tempo determinato 2021, in rapporto al limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 pari a € 442.131,80, risulta pari a € 16.074,69;

In linea generale per gli anni 2020 e 2021, si precisa 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;
- la proroga del Dirigente della Polizia Locale dovrà scadere con la conclusione del mandato del sindaco in carica;
- si procederà alla proroga del Dirigente della 4[^] Ripartizione qualora non si realizzi il rientro in servizio del dirigente di ruolo attualmente in aspettativa o qualora, per qualunque motivazione, lo stesso non assuma la responsabilità della 4[^] Ripartizione;

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, con scadenza 31-7-2020, 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, un funzionario tecnico 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, fino al maggio 2020, 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;

SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DEL PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Riservandosi la decisione per eventuali assunzioni di personale, integrative per gli anni 2020 e 2021 e per l'anno 2022, compatibilmente con le esigenze organizzative, della sostenibilità finanziaria e con la normativa vigente, in sede di prima applicazione, ai sensi dell'art. 5 del Decreto 2020, la tabella che segue rappresenta il quadro complessivo riepilogativo della spesa del personale in termini di vincoli e sostenibilità finanziaria:

ASSUNZIONI PROGRAMMATE E SPESA DEL PERSONALE

RAPPORTATA ALLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI

(Tab. 1 DM)

INDIVIDUAZIONE DEL VALORE SOGLIA (Tab. 1 DM)		Spesa del personale ultimo rendiconto approvato 2019	Spesa di personale in sede di prima applicazione (Tab. 2 DM) rispetto alla spesa del personale 2018			PREVISIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022			
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale 2019 ed entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati (Tab. 1 DM)	Spesa massima di personale in rapporto al valore soglia (Tab. 1 DM)		Anno	Facoltà assunzionale (Tab. 2 DM)		Spesa effettiva per assunzioni di personale a tempo indeterminato	Previsione della spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP	Rapporto tra la previsione della effettiva spesa di personale di ciascun anno ed entrate correnti ultimi tre rendiconti approvati (Tab. 1 DM)	
				%	Massimo incremento spesa				
				27,00%	5.919.637				4.632.399
			2021	16%	324.268	124.708	2021	5.160.963	23,5%
			2022	19%	138.972	-	2022	5.110.464	23,3%

IL PTFP E IL SUPERAMENTO DELLA DOTAZIONE ORGANICA

In relazione al fatto che:

- dalle indicazioni contenute nelle Linee di indirizzo emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08 maggio 2018, (Linee di indirizzo), si rileva che la predisposizione del PTFP comporta il superamento dei tradizionali concetti di pianta organica e dotazione organica, concepiti precedentemente come "contenitori" rigidi in base ai quali poter programmare il reclutamento del personale;
- con il sistema introdotto dal Decreto 2020, la programmazione delle assunzioni, ancorata alla sola sostenibilità finanziaria, assume ulteriormente il carattere di strumento strategico flessibile 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, ponendo al centro le risorse del personale, in termini di professionalità, competenze e abilità;

è stata effettuata una aggiornata ricognizione della consistenza della dotazione organica rimodulata in base ai fabbisogni programmati, considerando:

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

da cui risulta:

Categoria di accesso	Assunzioni previste 2020	Dotazione organica 2020 (*)
-----------------------------	---------------------------------	------------------------------------

B1		22	22
B3		3	3
C	5	57	57
D (**)		20	20
Dirigenti (***)		5	
		107	102

(*) compresi n° 5 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, comma 1, Decreto Legislativo n° 267/2000.

Nella Dotazione organica delineata dalla presente programmazione:

- 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 confermato e 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 sostenibilità della spesa.

Sulla base di tutto quanto innanzi riportato;

Tenuto conto che la presente attività programmatoria, sebbene presupposto indispensabile, dovrà essere seguita dalle relative procedure assunzionali, con le quali, in applicazione della normativa vigente al momento delle procedure di reclutamento, dare atto della relativa spesa e della sostenibilità finanziaria;

Che l'Amministrazione Comunale intende avvalersi della facoltà della Legge n° 56 del 19-6-2019 (art. 3, comma 8) secondo cui "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'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n° 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure (mobilità volontaria) previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n° 165 del 2001";

Rilevata, pertanto, la compatibilità del PTFP 2020-2022, approvato con la Deliberazione di Consiglio Comunale n° 6/2020, opportunamente rimodulato, alla luce dei nuovi vincoli e sostenibilità finanziaria introdotti dal Decreto 2020;

Ritenuto necessario adeguare ed aggiornare il PTFP 2020-2022 al nuovo sistema sulla facoltà assunzionale dei Comuni, previsto dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge n° 34/2019, per le procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020;

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, comma 1 e 6, del Decreto Legislativo n° 165/2001;
- 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 approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2019 con la Deliberazione di Consiglio Comunale n° 29 del 07-7-2020;
- ha rispettato l'equilibrio di bilancio ed il vincolo di finanza pubblica del pareggio di bilancio per gli anni 2010, 2011, 2012 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 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 2019, accertato ai sensi dell'art. 1, commi 477 e 478, della Legge n° 232/2016 (art. 1, comma 823, della Legge n° 145/2018);
- 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;
- 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 per il rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili;

- 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), con la Deliberazione di Giunta Comunale n° 32 del 30-1-2020;
- è stato approvato il Piano della performance e Piano degli Obiettivi 2020/2022, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo n° 150/2009, con la Deliberazione di Consiglio Comunale n° 71 del 20-3-2020;

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 qualora fosse necessario a seguito di eventuali interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali o 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;

Visto:

- il Testo Unico sull'ordinamento degli enti locali, approvato con il Decreto Legislativo n° 267 del 18-8-2000;
- il Decreto Legislativo 30-3-2001 n° 165;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n° 34, coordinato con la Legge di conversione 28 giugno 2019, n° 58;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri "Misure per la definizione delle facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", datato 17 marzo 2020;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il Regolamento comunale sulle modalità di accesso all'ente;
- il CCNL del Comparto Funzioni Locali;
- la Direttiva n° 1/2019 "Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Artt. 35 e 39 e seguenti del Decreto Legislativo n° 165/2001 – Legge 68/1999 – Legge n° 407/1998 – Legge n° 25/2011;
- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., datate 08 maggio 2018, del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- l'Avviso Pubblico approvato con Atto dirigenziale della Regione Puglia n° 793/2018;
- la Circolare n° 9 del 15 giugno 2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in materia di stabilizzazione dei Lavoratori Socialmente Utili;

Dato atto della:

- Deliberazione di Giunta Comunale n° 199 del 03-10-2019 di approvazione dell'Organizzazione delle Ripartizioni e Segreteria Generale. Assegnazione personale;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n° 6 del 19-2-2020 di approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2020/2022 recante il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 (PTFP 2020/2022);
- Deliberazione di Consiglio Comunale n° 7 del 19-2-2020 ad oggetto "Approvazione del Bilancio di previsione finanziario 2020-2022;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n° 71 del 20-3-2020 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022, contenente anche il Piano della Performance e Piano degli Obiettivi 2020/2022;
- Deliberazione di Consiglio Comunale n° 29 del 07-7-2020 di approvazione del rendiconto della gestione per l'esercizio 2019;
- Deliberazione di Giunta Comunale n° 151 del 03-8-2020, immediatamente esecutiva, di variazione di bilancio nella quale si garantisce la copertura finanziaria della presente programmazione;

Visto il parere espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei Conti, con Verbale n. 122 del 7-8-2020;

A voti unanimi,

DELIBERA

per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono riportate e trascritte per far parte integrante e sostanziale del presente atto:

1. di adeguare ed aggiornare il PTFP 2020-2022 al nuovo sistema sulla facoltà assunzionale dei Comuni, previsto dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge n° 34/2019, per le procedure assunzionali successive alla data del 20 aprile 2020, come stabilito dal comma 2 dell'art. 1 del Decreto 2020;
2. di dare seguito, sulla base della sostenibilità finanziaria, alla programmazione delle assunzioni di personale a tempo

indeterminato a valere sull'anno 2020 e 2021, sulla base del ricalcolo della facoltà assunzionale e degli incrementi della spesa annuale previsti dalla Tab. 2 dell'art. 5 del Decreto 2020, nel modo seguente:

ANNO 2020

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. accesso	REGIME ORARIO	MODALITA' DI ASSUNZIONE	Decorrenza prevista
Istruttore amm./cont. (categ. protetta Legge 98/99)	C1	100,0%	concorso	novembre 2020
Istruttore amministrativo	C1	100,0%	concorso	novembre 2020
Istruttore amministrativo	C1	100,0%	concorso riserva interna	novembre 2020
Agente Polizia Locale	C1	100,0%	scorrimento graduatoria	novembre 2020
Stabilizzazione n° 5 unità lavorative LSU	B1	83,3%	graduatoria regionale	novembre 2020

ANNO 2021

PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. accesso	REGIME ORARIO	MODALITÀ DI ASSUNZIONE	Decorrenza prevista
Avvocato per giurisdizioni superiori	D1	100%	concorso	gennaio 2021
Istruttore direttivo amministrativo	D1	100%	concorso	aprile 2021
Istruttore direttivo amministrativo	D1	100%	concorso riserva interna	aprile 2021
Istruttore amministrativo	C1	100,0%	concorso	aprile 2021
Istruttore amministrativo	C1	100,0%	concorso riserva interna	aprile 2021

3. di dare atto che risulta confermata la ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, Decreto Legislativo n° 165/2001 dalla quale non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
4. di dare indirizzo affinché le procedure concorsuali e le conseguenti assunzioni previste nel presente adeguamento ed aggiornamento del PTFP 2020-2022 siano effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria, avvalendosi della facoltà prevista dall'art. 3, comma 8, della Legge n° 56 del 19-6-2019;
5. di dare atto del Piano di lavoro flessibile, secondo quanto indicato in premessa, che qui si intende integralmente riportato, in base al quale la spesa annuale 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;
6. di stabilire che la proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato del Dirigente della Polizia Locale dovrà scadere con la conclusione del mandato del sindaco in carica;
7. di stabilire che si procederà alla proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato del Dirigente della 4^a Ripartizione qualora non si realizzi il rientro in servizio del dirigente di ruolo attualmente in aspettativa o qualora, per qualunque motivazione, lo stesso non assuma la responsabilità della 4^a Ripartizione;
8. di dare atto che la spesa di personale, come definita dall'art. 1 lett. a) del Decreto 2020, rispetto alle entrate correnti rientra nel limite di cui alla Tab. 1 dell'art. 4 del Decreto 2020 per la fascia demografica di questo Ente;
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 qualora fosse necessario a seguito di eventuali interpretazioni giurisprudenziali, pareri della Corte dei Conti o chiarimenti ministeriali o se dovessero emergere evenienze ad oggi non preventivabili, e comunque sempre nel rispetto della sostenibilità finanziaria 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.

Successivamente, stante l'urgenza di provvedere,

A voti unanimi,

LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell' art.134, comma 4 del Decreto Legislativo n° 267/2000.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **LATAGLIATA MARIA ROSARIA** in data **05/08/2020** ha espresso parere **FAVOREVOLE**
Dott.ssa LATAGLIATA MARIA ROSARIA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente **LATAGLIATA MARIA ROSARIA** in data **05/08/2020** ha espresso parere **FAVOREVOLE**
Dott.ssa LATAGLIATA MARIA ROSARIA

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Vice Sindaco

GUGLIELMI MARIA ROSARIA

Il Segretario Generale

Dott.ssa PERRONE FRANCESCA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2292

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **LAMANNA ANTONIO** attesta che in data 20/08/2020 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 20/08/2020

Il Firmatario la pubblicazione

LAMANNA ANTONIO

Copia digitale di documento informatico firmato e prodotto ai sensi del D.Lgs 82/2005 e rispettive norme collegate

GIUNTA COMUNALE Atto N.ro 159 del 20/08/2020