



COMUNE DI MASSAFRA

D.U.P.
DOCUMENTO UNICO DI
PROGRAMMAZIONE
2021 - 2023

Per quanto riguarda le opere a scomputo, si prevede di autorizzare opere a scomputo per € 50.000,00, secondo quanto segnalato dal dirigente competente.

3.2 Programmazione del fabbisogno di personale

Premesso che:

- l'art. 2 del Decreto Legislativo n° 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del Decreto Legislativo n° 165/2001 statuisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6, comma 2, del Decreto Legislativo n° 165/2001, 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 disestati 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° 165/2001 stabilisce che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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;

In materia di dotazione organica,

- l'art. 6, comma 3, del Decreto Legislativo n° 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo n° 75/2017 ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del Decreto Legislativo n° 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del Decreto Legislativo n° 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del Decreto Legislativo n° 165/2001 si applica a decorrere dal 30-3-2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 08-5-2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

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”*;

Dato atto che:

- le Linee di indirizzo (...) non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le Linee di indirizzo, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”*, affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.
- 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, con valenza triennale, ma adottato annualmente e allegato al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione).

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 eventuali assunzioni delle categorie protette;
- g) l'acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti;

MISURE PER LA DEFINIZIONE DELLE FACOLTÀ ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO DEI COMUNI

Il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri (d'ora in poi, Decreto 2020), "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 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, vedono 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, in alternativa, 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 e della spesa del personale;
- 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 2021-2023 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		Classe	Valore soglia
abitantitra - e			
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%

Sulla base del Decreto 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;

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.		

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

FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE (Tab. 1 DM)

ANNO	2020	POPOLAZIONE	32.643	CLASSE	F
------	------	-------------	--------	--------	---

Rapporto effettivo tra spesa di personale 2019 ed entrate correnti ultimi tre rendiconti	21,13%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	27,00%
Incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - Enti virtuosi	1.287.238
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1 DM - Enti virtuosi	5.919.637

Il Decreto 2020, fissando il valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al 27% per la fascia demografica di questo Ente, tuttavia impone un tetto alle assunzioni di personale a tempo indeterminato per gli anni 2020-2024 rispetto alla spesa del personale registrata nell'anno 2018:

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 base alla quale si verifica la seguente condizione:

FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2021

SPESA MASSIMA NELL'ANNO 2021 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO ALLA SPESA REGISTRATA NEL 2018	16,00%	677.552
Incremento massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2021 rispetto alla spesa di personale 2018		4.912.251

Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa del personale del rendiconto 2019 279.851

ASSUNZIONE PROGRAMMATE A VALERE SULL'ANNO 2021

<i>PROFILO PROFESSIONALE</i>	<i>CAT. GIUR. accesso</i>	<i>REGIME ORARIO</i>	<i>MODALITÀ DI ASSUNZIONE</i>	<i>Decorrenza prevista</i>
Avvocato per giurisdizioni superiori	D1	100%	concorso	all'esito della procedura concorsuale in espletamento
Istruttore direttivo amministrativo	D1	100%	concorso	
Istruttore direttivo amministrativo	D1	100%	concorso con riserva interna	
Istruttore amministrativo	C1	100%	concorso	
Istruttore amministrativo	C1	100%	concorso con riserva interna	
Istruttore amministrativo	C1	100%	mobilità volontaria	Luglio
Dirigente 1 ^a Ripartizione (Comandante P.L.)	Dirigente	100%	concorso	Ottobre

CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2021

<i>MOTIVO DELLA CESSAZIONE</i>	<i>CAT. GIUR. di accesso</i>	<i>DATA DI CESSAZIONE</i>	<i>PART TIME eventuale</i>
pensionamento	B3	aprile	
pensionamento	B1	agosto	83,3%
pensionamento	B1	marzo	83,3%
pensionamento	D1	marzo	
pensionamento	B1	giugno	83,3%
pensionamento	C1	novembre	

RIEPILOGO DELLA PROGRAMMAZIONE 2021

Incremento effettivo per assunzioni programmate di personale a tempo indeterminato 2021		69.751
FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2021 RESIDUA	210.100	
Risparmio di spesa per le cessazioni dal servizio previste nell'anno 2021		-144.218
Rapporti di lavoro flessibile		16.066
Personale a tempo determinato ex art. 110 Decreto Legislativo 267/2000		-
Spesa per utilizzo condiviso di personale di altro Ente		5.652
Spesa per il comando di personale da altro Ente		32.131
Personale a tempo indeterminato dell'anno precedente a regime		228.450
Adeguamento fondo decentrato per assunzioni dell'anno in corso in rapporto al valore medio pro-capite 2018		7.119
INCREMENTO COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE 2021		214.951
PREVISIONE della spesa di personale 2021 (<i>spesa di personale ultimo rendiconto approvato + spesa di personale 2021</i>)		4.847.350
Stima del rapporto effettivo tra spesa di personale 2021 ed entrate correnti ultimi tre rendiconti		22,11%

FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2022

SPESA MASSIMA NELL'ANNO 2022 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO ALLA SPESA REGISTRATA NEL 2018	19,00%	804.593	
Incremento massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2022 rispetto alla spesa di personale 2018			5.039.292

Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa del personale del rendiconto 2019 406.892

CESSAZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2022

MOTIVO DELLA CESSAZIONE	CAT. GIUR. di accesso	DATA DI CESSAZIONE
pensionamento	D1	giugno
pensionamento	C1	novembre
pensionamento	C1	agosto
pensionamento	C1	giugno

RIEPILOGO DELLA PROGRAMMAZIONE 2022

Incremento effettivo per assunzioni programmate di personale a tempo indeterminato 2022		€ 0
FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2022 RESIDUA	406.892	
Risparmio di spesa per le cessazioni dal servizio previste nell'anno 2022		-32.304
Rapporti di lavoro flessibile		
Personale a tempo determinato ex art. 110 Decreto Legislativo 267/2000		-
Personale a tempo indeterminato anni precedenti a regime		413.603
Adeguamento fondo decentrato per assunzioni 2022 in rapporto al valore medio pro-capite 2018		39.429
INCREMENTO COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE 2022		420.729
PREVISIONE della spesa di personale 2022 (<i>spesa di personale ultimo rendiconto approvato + spesa di personale 2022</i>)		5.053.128
Stima del rapporto effettivo tra spesa di personale 2022 ed entrate correnti ultimi tre rendiconti		23,05%

FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2023

SPESA MASSIMA NELL'ANNO 2023 PER ASSUNZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO RISPETTO ALLA SPESA REGISTRATA NEL 2018	21,00%	889.287
Incremento massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato dell'anno 2023 rispetto alla spesa di personale 2018		5.123.986

Incremento consentito della spesa per assunzioni a tempo indeterminato rispetto alla spesa del personale del rendiconto 2019 **491.586**

RIEPILOGO DELLA PROGRAMMAZIONE 2023

Incremento effettivo per assunzioni programmate di personale a tempo indeterminato 2023	€ 0	
FACOLTÀ ASSUNZIONALE 2023 RESIDUA	491.586	
Risparmio di spesa per le cessazioni dal servizio previste nell'anno 2023	0	
Rapporti di lavoro flessibile		
Personale a tempo determinato ex art. 110 Decreto Legislativo 267/2000	110.059	
Personale a tempo indeterminato anni precedenti a regime	413.603	
Adeguamento fondo decentrato per assunzioni 2023 in rapporto al valore medio pro-capite 2018	39.429	
INCREMENTO COMPLESSIVO DELLA SPESA DI PERSONALE 2023	563.091	
PREVISIONE della spesa di personale 2023 (<i>spesa di personale ultimo rendiconto approvato + spesa di personale 2023</i>)		5.195.490
Stima del rapporto effettivo tra spesa di personale 2023 ed entrate correnti ultimi tre rendiconti		23,70%

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)

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge n° 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562

dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

La Deliberazione n° 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, chiarisce che "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del decreto-legge n° 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge n° 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, Legge n° 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28";

Pertanto, il vigente art. 9, comma 28, del decreto-legge n° 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n° 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge n° 90/2014, stabilisce di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La Deliberazione n° 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, ha affermato il principio di diritto secondo cui "Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

In ogni caso, il comma 2, dell'art. 36, del Decreto Legislativo n° 165/2001, come modificato dall'art. 9 del Decreto Legislativo n° 75/2017, conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n° 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

ANNO 2021

RIPARTIZIONE / UFFICIO	PROFILO PROFESSIONALE	CAT. GIUR. di accesso	REGIME ORARIO	Unità	Periodo contratto	Modalità di reclutamento	SPESA PRESUNTIVA ANNO 2020			SPESA fuori dal limite (compresi finanziamenti specifici coperti da altri Enti)
							Spesa entro il limite della spesa sostenuta nel 2009			
							trattamento economico	oneri riflessi al netto dell'IRAP	Totale	
Ufficio di Staff ex art. 90 del Decreto	Istruttore direttivo	D/1	100%	1	Fine mandato del Sindaco	Procedura comparativa	12.499,38	3.566,34	16.065,72	
Progetto PON inclusione	Varie professionalità	D/1	100%	7	Anni 2 (due)	Progetto PON inclusione (*)				263.813,80 ¹⁾
Progetto Piano Povertà	Varie professionalità	D/1	100%	5	Anni 1 (uno)	Progetto Piano Povertà (*)				171.385,00 ¹⁾
Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	Dirigente Polizia Locale	Dirigente	Utilizzo condiviso	1	2 mesi	Proroga incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	7.543,46	2.163,46		9.706,93 ²⁾
Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	Dirigente Polizia Locale	Dirigente	Utilizzo condiviso	1	10 mesi	Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	37.717,31	10.817,32		48.534,63 ²⁾
Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	Dirigente III Rip.	Dirigente	100%	1	10 mesi	Incarico ex art. 110, comma 1, TUEL	37.717,31	10.817,32		48.534,63 ²⁾

Spesa per assunzioni di personale a tempo determinato 2021
in rapporto al limite della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009: 16.065,72

(*) Proroga dei contratti a tempo determinato in essere entro il limite di 36 mesi complessivamente, compreso le proroghe e/o per effetto di più contratti

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

2) Fuori dal limite tempo determinato

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 € 16.065,72, precisando 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, ma le relative risorse economiche risultano già conteggiate nella spesa della dotazione organica.

UTILIZZO DI UNITÀ LAVORATIVE IN COMANDO O ALTRO ISTITUTO ANALOGO

Ai sensi del punto 2.2 delle Linee di indirizzo 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, per cui sono indicate di seguito le forme di utilizzo di unità lavorative in comando o altro istituto analogo, la cui spesa e/o economia è prevista nel riepilogo della spesa annuale programmata, innanzi riportata:

- utilizzo condiviso presso il Comune di Massafra di un istruttore direttivo amministrativo di cat. D proveniente dal Comune di Statte, nell'ambito dell'orario d'obbligo settimanale, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL del 22 gennaio 2004;
- utilizzo presso il Comune di Massafra di un istruttore amministrativo di cat. C proveniente dal Comune di Terlizzi, 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 n° 1 funzionario contabile nell'ambito del lavoro d'obbligo contrattuale, di n° 1 funzionario tecnico di cat. D con incremento orario, n° 2 istruttori tecnici di cat. C

mediante incremento orario, con oneri a carico dell'Ente utilizzatore, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge n° 311/2004;

- utilizzo condiviso presso il Comune di Palagianello di un Ufficiale della Polizia Locale di cat. D del Comune di Massafra, nell'ambito dell'orario d'obbligo settimanale, ai sensi dell'art. 14, comma 1, del CCNL del 22 gennaio 2004.

Inoltre, è riportato l'onere per l'utilizzo per mesi 2 (due) presso il Comune di Massafra del Comandante della Polizia Locale proveniente dal Comune di Terlizzi mediante l'istituto dell'utilizzo condiviso, ai sensi dell'art. 30, comma 2 sexies, del Decreto Legislativo n° 165/2001;

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;

l'aggiornamento della 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;

risulta come segue:

Categoria di accesso	Dotazione organica		TOTALE
	1-1-2021 (compresa programmazione)		
	coperti	vacanti	
B1	26		26
B3	2		2
C	51	3+3	57
D	20	3	23
Dirigenti	3	3	6

TOTALE	102	12	114
---------------	------------	-----------	------------

Nella Dotazione organica delineata dalla presente programmazione:

- a. 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;
- b. 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;
- c. 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.

RAPPORTATA ALLE ENTRATE CORRENTI DEGLI ULTIMI TRE RENDICONTI APPROVATI

(Tab. 1 DM)

Dato il programma di assunzioni innanzi riportato, nonché del Piano del lavoro flessibile, la tabella che segue rappresenta il quadro complessivo riepilogativo aggiornato della spesa del personale in termini di vincoli e sostenibilità finanziaria:

INDIVIDUAZIONE DEL VALORE SOGLIA (Tab. 1 DM)		Spesa del personale 2018	Spesa del personale ultimo rendiconto approvato 2019	MEDIA ENTRATE al netto FCDE dell'ultimo triennio	Spesa di personale in sede di prima applicazione (Tab. 2 DM) rispetto alla spesa del personale 2018			PREVISIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023					
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) %	Massimo incremento spesa	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)			
27,00%	5.919.637	4.234.699	4.632.399	21.924.583	2020	9%	381.123	32.565	2020	4.829.132	22,03%		
					2021	16%	296.429	69.751		-	2021	4.847.350	22,11%
					2022	19%	127.041	-		-	2022	5.053.128	23,05%
					2023	21%	84.694	-		-	2023	5.195.490	23,70%
					2024	22%					2024	5.085.432	23,20%

LIMITE DI SPESA DI PERSONALE RISPETTO ALLA MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013

La spesa determinata in relazione alla programmazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, unitamente al Piano

di lavoro flessibile per il 2021 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 del personale non dirigente e della dirigenza perché "neutri" 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, al netto degli incrementi contrattuali, risulta pari a € 3.697.156,92, 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:

SPESA DEL PERSONALE	Previsioni 2021
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, Legge n° 296/06 (oltre 1.000 abitanti)	
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DELLA SPESA DEL PERSONALE	
(Corte dei Conti, Sezione del le autonomie n° 13/SEZAUT/2015/INPR)	
Retribuzioni lorde del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato. Spesa potenziale della dotazione organica 2021, compresa la previsione del fabbisogno di personale 2021	2.942.100,56
Fondo del trattamento accessorio di parte stabile del personale non dirigente al netto delle progressioni orizzontali (già calcolate nelle retribuzioni lorde)	366.752,93
Fondo del trattamento accessorio di parte variabile del personale non dirigente	71.000,00
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	186.474,00
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per salario accessorio	183.691,00
IRAP a carico del datore di lavoro per salario accessorio	99.738,45
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.lgs. n° 267/2000 - staff	20.693,00
Personale comandato da altri enti (incluso irap) entro la quota d'obbligo	25.492,00
Personale utilizzato in convenzione da altri enti (incluso irap) entro la quota d'obbligo	1.939,74
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni - avvocatura incarichi	15.000,00
Spese per il personale PON INCLUSIONE (Fondi nazionali-regionali)	263.813,80
Spese per il personale Piano Povertà (Fondi europei e/o regionali)	171.385,00
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).	18.000,00
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	31.600,00
Compensi professionali avvocatura	30.000,00
Incentivi per incentivi tecnici	58.208,00
Spesa personale indennità di ordine pubblico COVID19 Polizia Locale	2.713,90
Buoni pasto (Titolo I, intervento 03)	53.200,00
Formazione (Titolo I, intervento 03)	34.400,00
Missioni (Titolo I, intervento 03)	6.200,00
Assegni Familiari	21.996,72
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	925.206,98
IRAP	262.973,55
Totale spesa personale dipendente (senza detrazioni)	5.843.379,93

A DEDURRE:

Spesa lorde per rinnovi contrattuali da 2018 - stima (compesi oneri previdenziali e irap)	121.017,11
Spese lorde per rinnovi contrattuali da 2017 - stima (compesi oneri previdenziali e irap)	137.666,00
Spese lorde per rinnovi contrattuali fino a 2016 (compesi oneri previdenziali e irap)	801.167,39
Spese lorde per rinnovi contrattuali CCNL 2016-2018 (dirigenti e segretario generale)	47.902,59
Spese lorde per prossimi rinnovi contrattuali (stanziamento previsione)	120.724,08
Spesa lorde per personale categorie protette (limitatamente alla quota di legge)	183.866,48
Spesa personale indennità di ordine pubblico COVID19 Polizia Locale	2.713,90
Spese per il personale PON INCLUSIONE (Fondi nazionali-regionali)	263.813,80
Spese per il personale Piano Povertà (Fondi europei e/o regionali)	171.385,00
Spese per il personale Piano di Zona - Ufficio di Piano - Esperta in progettazione	33.145,93
Spese rimborsate d altri comuni e dall'unione dei comuni sostenute per l'utilizzo del personale, comprensivo di oneri e irap	90.016,00
Spese per il personale finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	22.000,00
Compensi professionali avvocatura	30.000,00
Incentivi per incentivi tecnici	58.208,00
Incentivi per il recupero ICI-IMU	
Spese per formazione (linee guida Corte Conti)	34.400,00
Spese per missioni (linee guida Corte Conti)	6.200,00
Assegni Familiari	21.996,72
Totale voci da portare in detrazione	2.146.223,01

TOTALE SPESA PER PERSONALE DIPENDENTE (netta)	3.697.156,92
MEDIA TRIENNIO 2011-2013	4.020.814,81

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”*;

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 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);
- 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), con la Deliberazione di Giunta Comunale n° 11 del 26-1-2021;
- 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° 12 del 26-1-2021a valere per il triennio 2011/2023, 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 2021-2023, 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, riveniente dalla programmazione del PTFP 2021-2023 secondo quanto indicato in premessa, che qui si intende integralmente riportato, riservandosi la decisione per eventuali assunzioni negli anni 2021, 2022 e 2023, compatibilmente con le esigenze organizzative, di bilancio e con la normativa vigente;
- 4) di approvare il Piano di lavoro flessibile per gli anni 2021-2023, 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 € 3.697.156,92 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'eventuale aggiornamento dell'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:*

a) l'oggetto della prestazione deve corrispondere alle competenze attribuite dall'ordinamento all'amministrazione conferente, ad obiettivi e progetti specifici e determinati e deve risultare coerente con le esigenze di funzionalità dell'amministrazione conferente;