

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. in data

COMUNE DI CAROVIGNO

Provincia di Brindisi

Servizio Personale

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2019 -2020 - 2021

Indice:

- 1. Premesse**
- 2. Quadro normativo di riferimento**
 - 2.1 Verifiche alle procedure di assunzioni
 - 2.2 Verifica delle possibilità di assunzione dal 2019 in relazione ai limiti di spesa di personale
 - 2.3 Determinazione spesa corrispondente alle cessazioni - calcolo dei resti
 - 2.4 Dotazione organica: linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A. - 8 maggio 2018
 - 2.5 Categorie protette
 - 2.6 Forme di reclutamento
 - 2.7 Oneri assunzionali
 - 2.8 Disciplina lavoro flessibile
- 3. Contesto di riferimento**
 - 3.1 Organizzazione dell'ente
 - 3.2 Servizi gestiti e scelte organizzative
 - 3.3 Dotazione organica riferita al triennio 2019/2020
 - 3.4 Stato dell'arte del programma di fabbisogno a tutto il 31/12/2018
 - 3.5 Cessazioni programmate nel triennio 2019/2021
 - 3.6 Calcolo budget assunzionale triennio 2019/2021
- 4. Programmazione del fabbisogno triennio 2019/2021**
 - 4.1 Programma fabbisogno di personale tempo indeterminato triennio 2019/2021
 - 4.2 Programma fabbisogno di personale tempo determinato triennio 2019/2021
 - 4.3 Dotazione organica in cifre
 - 4.4 La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

1. PREMESSA

Come ogni anno, tra le varie attività di programmazione settoriale da porre in essere, il nostro ente si trova di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale che evidenzia il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e il turnover, e per dare concreta attuazione agli obiettivi di programma contenuti negli strumenti di programmazione dell'ente, a partire dal programma di mandato dell'amministrazione.

Dunque il PTFP è lo strumento preordinato a garantire le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dell'ente.

Nella redazione di detto strumento di programmazione occorre ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, tenuto conto soprattutto della disciplina vincolistica in materia di spesa di personale che oramai da anni ha introdotto una serie di limitazioni.

Ed invero il quadro normativo di riferimento cui attenersi è abbastanza complesso ed articolato, pertanto ogni scelta da recepire nel programma del fabbisogno va preliminarmente verificata e contestualizzata rispetto alla realtà in cui si opera.

Nella redazione del programma del fabbisogno per il triennio 2019/2021 occorre tenere conto delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., di cui al Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, emanate in attuazione delle disposizioni normative da ultimo introdotte dal decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha modificato il testo unico del pubblico impiego, D.lgs 165/2001, giungendo al superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica.

La redazione di detto piano per il triennio 2019/2021 si carica di un particolare significato anche con riferimento alle recenti disposizioni introdotte dal decreto 4/2019, pubblicato in G.U. il 28 gennaio 2019, riguardante le nuove disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione, meglio note come "quota cento", che sicuramente determineranno un ricambio generazionale nell'ambito degli organici dell'ente.

Il presente documento cerca di fornire una breve e sintetica dimostrazione dell'attuale situazione normativa, della programmazione del fabbisogno e della sua prevalenza sulla dotazione organica vigente e delle assunzioni che a vario titolo si intendono effettuare nel prossimo triennio, alla luce delle varie disposizioni normative stratificate nel tempo.

2. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Gli enti ormai da tempo sono sottoposti ad una rigida disciplina vincolistica in materia di spesa del personale, pertanto le politiche assunzionali devono misurarsi con il rispetto di regole e vincoli che impongono rigorose verifiche preliminarmente ad ogni assunzione.

Il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

2.1 Verifiche alle procedure di assunzioni

Nel prospetto che segue viene ripercorsa la disciplina normativa da considerare ai fini della redazione ed attuazione del presente piano.

VERIFICHE PRELIMINARI ALLE PROCEDURE PER LE ASSUNZIONI DI PERSONALE

Da effettuare	Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi
Piano triennale dei fabbisogni del personale e relativa comunicazione.	Gli enti che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000;

	assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001.
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero.	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4.
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali. A partire dall'esercizio 2017.	La legge di stabilità per il 2016 (n. 232/2016, comma 723, lett. e) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza.	- art. 1, c. 723, lett. e), L. n. 232/2016; - art. 9, c. 1, L. n. 243/2012; - Circ. RGS 3 aprile 2017, n. 17.
Mancato invio entro il 31 marzo di ogni anno - e comunque non oltre il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali. A partire dall'esercizio 2017.	Divieto di assumere personale a tempo indeterminato nell'esercizio successivo a quello di inadempienza.	- art. 1, c. 470, L. n. 232/2016; - Circ. RGS 3 aprile 2017, n. 17.
Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali. A partire dall'esercizio 2017.	Divieto di assumere personale a tempo indeterminato. A partire dall'esercizio 2018.	- art. 1, c. 476, L. n. 232/2016; - Circ. RGS 3 aprile 2017, n. 17.
Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale, compreso quello delle categorie protette.	- art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.
Adozione del Piano della performance	La mancata adozione del Piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati".	- art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (comuni che nel 2015 erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni).	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (art. 1, c. 557-ter, L. n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., L. n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circ. RGS n. 9/2006 su modalità computo spesa personale; - Circ. RGS n. 5/2016; - Del. Corte dei conti, Sez. Autonomie n. 25/2014.
Rispetto del tetto alla spesa di personale riferita all'anno 2008 (comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni).	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (art. 1, c. 557-ter, L. n. 296/2006).	- art. 1, c. 562, L. n. 296/2006; - art. 1, c. 762, L. n. 208/2015.
Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti). Per l'esercizio 2019, tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione finanziario 2019/2021, al rendiconto 2018 e al bilancio consolidato 2018.	- art. 13, L. n. 196/2009; - art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, c. 508, L. n. 232/2016.	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- art. 1, c. 508, L. n. 232/2016; - D.P.C.M. n. 21/2017.
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	- art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008.
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.	- art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000.

2.2 Verifica delle possibilità di assunzione dal 2019 in relazione ai limiti di spesa di personale

Nei prospetti che seguono viene riepilogato, per quanto di competenza della presente relazione, riferita ad un comune non interessato da operazioni di fusione, le verifiche da effettuare ai fini del calcolo delle assunzioni possibili per ciascun anno in relazione alla spesa del personale cessato:

Condizioni Comuni con popolazione fino a 1.000 abitanti	Assunzioni possibili	Riferimento normativo
Spesa non superiore al totale risultante dal rendiconto 2008.	<i>Turn over</i> : 1 uscita nell'anno precedente = 1 entrata possibile nell'anno di riferimento. Per il 2019 si considerano le uscite nel 2018. Cessazioni non utilizzate triennio precedente all'anno di riferimento. Per il 2019 si considera il triennio 2016-2017-2018.	Articolo 1 comma 562 L. 296/2006 Corte dei conti Toscana, del. n. 176/2012

Condizioni Comuni con popolazione compresa fra i 1.000 e i 5.000 abitanti	Assunzioni possibili	Riferimento normativo
Spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (riferimento che rimane sempre fisso).	2019: 100% spesa cessati 2018 + resti del triennio 2016-2018 2020: 100% spesa cessati 2019 + resti del triennio 2017-2019 2021: 100% spesa cessati 2020 + resti del triennio 2018-2020	art. 1, c. 228, L. n. 208/2015 (come modificato da ultimo dall'art. 1, c. 863, L. n. 205/2017); - art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014
Spesa di personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei rendiconti dell'ultimo triennio: per il 2019, il triennio 2016-2018; per il 2020, il triennio 2017-2019; per il 2021, il triennio 2018-2020;		

Condizioni Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti	Assunzioni possibili	Riferimento normativo
Spesa di personale contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013 (riferimento che rimane sempre fisso).	2019: 100% spesa cessati 2018 + resti del triennio 2016-2018 2020: 100% spesa cessati 2019 + resti del triennio 2017-2019 2021: 100% spesa cessati 2020 + resti del triennio 2018-2020	art. 1, c. 228, L. n. 208/2015 come modificato da ultimo dall'art. 1, c. 863, L. n. 205/2017); art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014
Rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello individuato da ultimo con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente (art. 263, c. 2, TUEL) *.		

*Da ultimo il Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017, pubblicato in G.U. – serie Generale n. 94 del 22/4/2017 ha fissato 1/158 il rapporto dipendenti/popolazione ai fini dell'applicazione dell'articolo 263, comma 2 del TUEL 267/2000.

2.3 Determinazione spesa corrispondente alle cessazioni - calcolo dei resti

Il calcolo del budget assunzionale è operato avuto riguardo alle disposizioni normative, alle circolari esplicative e ai pronunciamenti della corte dei conti di seguito richiamati:

- **Articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90**, laddove si precisa che: "(...) A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. (...)";

- **circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011**, laddove si precisa che la "spesa corrispondente alle cessazioni" va intesa in termini di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle percentuali dei cessati, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato;

- non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo;

- le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n.90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010). Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto - dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 e dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311.

- il calcolo della spesa dei cessati viene effettuato con riferimento alla retribuzione tabellare della categoria iniziale di inquadramento del dipendente cessato, senza progressioni economiche, considerato per 12 mensilità, compresa la 13^a, oltre oneri riflessi.

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20% della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati:

ANNO DI UTILIZZO	% CESSATI ANNO PRECEDENTE	RIFERIMENTO NORMATIVO
2011	20% spesa cessati anno 2010	Articolo 76, comma 7 del D.L. 112/2008
2012	20% spesa cessati anno 2011	Articolo 76, comma 7 del D.L. 112/2008
2013	40% spesa cessati anno 2012	Articolo 76, comma 7 del D.L. 112/2008
2014	60% spesa cessati anno 2013 <i>elevabile all' 80% in presenza di un rapporto spese di personale/spese correnti inferiore al 25%</i>	Articolo 3, comma 5 del D.L. 90/2014
2015	60% spesa cessati anno 2014 <i>elevabile all' 100% in presenza di un rapporto spese di personale/spese correnti inferiore al 25%</i>	Articolo 3, comma 5 del D.L. 90/2014
2016	25% spesa cessati anno 2015 <i>elevabile all' 100% in presenza di un rapporto spese di personale/spese correnti inferiore al 25%</i>	Articolo 1, comma 228 L. 208/2015
2017	75% spesa cessati anno 2016	Articolo 1, comma 228 L. 208/2015
2018	75% spesa cessati anno 2017	Articolo 1, comma 228 L. 208/2015
2019	100% spesa cessati anno 2018	Articolo 3, comma 5 del D.L. 90/2014

2.4 Dotazione organica: linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A. - 8 maggio 2018

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018 in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica; in particolare in sede di definizione del piano triennale ciascuna amministrazione deve indicare:

- le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- la copertura dei posti vacanti deve avvenire necessariamente nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e all'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica

adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

A tal proposito si rimanda alla deliberazione 13 luglio 2018 n.111 della Corte dei conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, laddove si precisa che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017; dette disposizioni normative sanciscono che la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che 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, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali.

2.5 Categorie Protette

Quanto agli obblighi assunzionali riferiti alla legge n.68/99, occorrerà verificare che siano coperte le quote d'obbligo di cui all'articolo 3 e all'articolo 18 della citata legge, come riepilogati nel prospetto che segue:

Quote d'obbligo legge n. 68/99		
Riferimento normativo	Tipologia occupati	Quota d'obbligo
Art. 3 L.68/99	Invalidi	7% lavoratori occupati per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano più di 50 dipendenti
Art. 18 L.68/99	Altre categorie protette	Una unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti

2.6 Forme di reclutamento

Si premette che l'avvio di procedure concorsuali finalizzate alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato resta subordinato all'esito negativo delle procedure di mobilità ex articolo 30 e 34 bis del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165.

Restano comunque applicabili le seguenti forme di reclutamento:

- ✓ Stabilizzazione del personale (Articolo 35 comma 3 bis del D.lgs. 165/2001 – D.lgs 75/2017)
- ✓ Progressioni di carriera (D.lgs. 150/2009)
- ✓ Progressioni verticali: per il triennio 2018/2020 nella misura di 1/5 dei posti messi a concorso (D.Lgs. 75/2017)
- ✓ Scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide, salvo che per posti di nuova istituzione o trasformazione di posti esistenti
- ✓ Utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato ancora valide di altri enti del comparto, previa intesa
- ✓ Procedure ufficio di collocamento

2.7 Calcolo oneri assunzionali

Tenuto conto del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per il personale del comparto funzioni locali triennio 2016/2018, sottoscritto il 21/5/2018, ed avuto riguardo a quanto chiarito nella circolare DFP n. 11786 P4.17.1.7.4 del 22/2/2011, la spesa teorica al lordo degli oneri riflessi delle assunzioni per ciascuna categoria di accesso è la seguente:

Categoria	Profilo professionale	Spesa teorica/anno a lordo degli oneri riflessi
A	operatore	25.757,52
B1	esecutore	27.226,64
B3	Collaboratore professionale	28.781,25
C	Istruttore di vigilanza	32.262,19
	Istruttore amministrativo/tecnico/contabile	30.714,12
D (*)	istruttore direttivo	33.418,66

(*) quanto al personale di categoria D si precisa che il nuovo contratto sopra citato ha introdotto una sola posizione economica di accesso, corrispondente alla categoria D1.

2.8 Disciplina lavoro flessibile

L'articolo 9, comma 28, del DI 78/2010 prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

A partire dal 2014 la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

La legge 160/2016, che ha convertito il DI 113/2016, all'articolo 16, comma 1 quater, ha disposto l'esclusione dalle limitazioni previste per la spesa flessibile le assunzioni a tempo determinato, in base all'articolo 110, comma 1, del Dlgs 267/2000, superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione n. 14/2016 della sezione Autonomie, che includeva tali incarichi dirigenziali a tempo determinato nel campo di applicazione dell'articolo 9, comma 28, del DI 78/2010, in quanto quest'ultimo non li elencava tra i soggetti esclusi; tuttavia occorre rispettare le seguenti altre indicazioni poste dalla normativa:

- a) l'articolo 110, comma 1, vale per la copertura temporanea dei soli posti in organico e, in questo ambito, dei soli posti di «responsabili dei servizi o degli uffici»;
- b) vi deve essere esplicita previsione statutaria nel ricorso a tali figure esterne con contratto a tempo determinato per la copertura dei posti vacanti in organico;
- c) l'incarico deve essere conferito «previa selezione pubblica, volta ad accertare il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico» stesso;
- d) la durata dell'incarico non può superare quella del mandato del «Sindaco in carica»;
- e) l'Ente non deve versare in stato di dissesto o di deficitarietà strutturale..

Per le amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007 – 2009.

La Sezione della Autonomie, quindi, nella deliberazione n. 1/2017 legittima il ricorso a forme flessibili di lavoro anche per gli enti che non vi hanno fatto ricorso nel triennio 2007 – 2009, purchè con motivato provvedimento si proceda a effettuare le assunzioni per assoluta necessità e nel rispetto dell'articolo 36, commi 2 e seguenti, del Dlgs 165/2001 per far fronte a un servizio essenziale, la spesa così determinata sarà a sua volta il parametro finanziario per gli anni successivi.

Il mancato rispetto dei limiti disposti dall'articolo 9, comma 28, costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

3. CONTESTO DI RIFERIMENTO COMUNE DI CAROVIGNO

Ai fini delle verifiche da effettuare per dare attuazione al presente piano, esaminata la documentazione agli atti d'ufficio, si da atto che:

- il Comune di Carovigno risulta tra gli enti soggetti al rispetto del patto di stabilità per l'anno 2015;
- la popolazione residente del comune alla data del 31/12/2018 risulta pari a 17.485 unità
- il personale in servizio alla data del 31/12/2018 risulta pari a 51 unità
- l'ultima dotazione organica approvata con delibera per il triennio 2018/2020 prevedeva la copertura di n. 63;
- Il Comune di Carovigno non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo relativo all'esercizio 2017 approvato non emergono situazioni di squilibrio;
- Il Comune di Carovigno per l'anno 2018 ha rispettato il pareggio di bilancio e l'attuale gestione provvisoria 2019 è orientata al rispetto del pareggio di bilancio, come da certificazione in atti;
- La spesa di personale 2018 è risultata inferiore rispetto a quella media sostenuta nel corso del triennio 2011/2013, ai sensi di quanto disposto dall'articolo 1, comma 557-quater della L. 296/2006;
- Nel corso dell'esercizio finanziario 2018 il rapporto dipendenti/popolazione risulta pari a 1/343, quindi superiore al rapporto (1/158) fissato dal D.M. 10/04/2017 con riferimento ai comuni della fascia demografica compresa tra 10.000/19.900 abitanti;
- il comune di Carovigno non presenta situazioni di eccedenza di personale, come espressamente dichiarato dai funzionari responsabili riuniti in comitato di direzione in data 14/3/2019;
- ai sensi dell'articolo 9 della L. 68/99 risulta interamente coperta la quota d'obbligo prevista per i soggetti disabili di cui all'articolo 3 nonché dell'articolo 18 della L. 68/99.

3.1 L'organizzazione dell'ente

L'organizzazione dell'ente costituisce lo strumento per il conseguimento degli obiettivi di programma dell'amministrazione, pertanto ogni amministrazione, ispirandosi ai criteri di cui all'articolo 2, commi 1 e 1 bis del D.lgs. 165/2001, dovrà garantire la costante verifica e la dinamica revisione degli assetti organizzativi, al fine di dotarsi di un assetto organizzativo funzionale alla produzione dei servizi che l'amministrazione intende erogare, al raggiungimento degli obiettivi dalla stessa programmati e, più in generale, degli obiettivi istituzionali.

Ai fini dell'analisi della presente relazione occorre ricordare che l'assetto organizzativo di riferimento è quello approvato dalla Giunta comunale con delibera n° 10 del 31/01/2017, operativo dal 15/03/2017, che si articola in n. sette strutture apicali di primo livello definite Aree: Area 1, Area 2, area 3, Area 4, Area 5 Area 6, Area 7 tutte rientranti nelle aree di posizione organizzative di cui all'articolo 8 comma 1 lett. a) del CCNL del 31.3.1999; la responsabilità di ciascuna delle suddette posizioni apicali fa capo ad altrettanti funzionari dell'ente, in possesso delle specifiche professionalità, individuati dal sindaco quali titolari di posizione organizzativa ai sensi dell' articolo 8 comma 1 lett. a) del CCNL del 31.3.1999, rispettivamente per l'espletamento delle funzioni di cui all'art. 107, commi 2 e 3 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267; nello specifico la responsabilità dell'area 2 e dell'area 7 risulta assegnata a funzionari con rapporto di lavoro a tempo determinato ex articolo 110 del D.lgs. 267/2000.

Il modello è risultato coerente con il principio di contenimento della spesa di cui all'articolo 19, comma 8 della L. 448/2001 e dell'articolo 1 comma 557 della L. 296/2006, tenuto conto che nello stesso si prevede la gestione in forma diretta di specifici servizi precedentemente assicurati mediante affidamento all'esterno.

La tabella che segue riepiloga il modello di assetto organizzativo operativo in corso, indicando le unità di personale distinto per categoria assegnato a ciascuna area.

Area	Categoria	Profilo	Unità
Area 1	D	Assistente sociale	2
		Istruttore direttivo amm.	1
	C	Istruttore amministrativo	1
	B	Collaboratore prof.le/esecutore	6
		Messo	2
		Centralinista	1
	TOTALI		
Area 2	D	Funzionario contabile articolo 110, 1° comma D.lgs. 267/2000	
		Istruttore direttivo amm. e cont.	4
	C	Istruttore contabile	2
		Istruttore tecnico	1
	B	Collaboratore professionale	1
		Esecutore	1
TOTALI			9
Area 3	D	Funzionario tecnico	1
		Istruttore direttivo amm.	1
	C	Istruttore tecnico	3
	B	Esecutore	1

	A	operatore	1
	TOTALI		7
Area 4	D	Istruttore direttivo tecnico	1
		Istruttore tecnico	2
	B	esecutore	1
	TOTALI		4
Area 5	D	Specialista di vigilanza	1
	C	Agente di P.M.	9
		Istruttore amministrativo	1
	TOTALI		11
Area 6			
	C	Istruttore amministrativo	1
	TOTALI		1
Area 7	D	Funzionario tecnico articolo 110, 1° comma D.lgs. 267/2000	
	C	Istruttore tecnico	3
	C	Istruttore amm.	2
	TOTALI		5
TOTALE			50

3.2 Servizi gestiti e scelte organizzative

Quanto all'analisi dei servizi si confermano le scelte organizzative da ultimo contenute, altresì, nel vigente piano industriale 2017/2018 della società in house "Nuova Carbinia srl", di cui alla delibera C.C. n. 54 del 30/11/2017 e successive rivisitazioni di cui alle delibere commissariali n. 39 del 8/3/2018 e n. 113 del 11/5/2018 e successiva delibera G.C. n. 39 del 6/09/2018

La società in house di che trattasi assicura lo svolgimento dei seguenti servizi, con l'impiego di n.53 unità di personale, di cui n. 44 a tempo indeterminato e n. 9 a tempo determinato, documentando una spesa di personale al 31/12/2018 pari ad € 1.106.607,00

Servizio
Servizio refezione scolastica
Servizi manutenzione immobili comunali
Servizi di manutenzione verde pubblico
Servizi di pulizia immobili comunali
Servizi cimiteriali
Servizi gestione canile sanitario
Servizi di supporto tecnico amministrativo
Servizi di supporto nella gestione delle entrate tributarie
Servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria Pubblica illuminazione

3.3 Dotazione organica dell'Ente riferita al triennio 2018/2020

La dotazione organica riferita al triennio 2018/2020, approvata con delibera commissariale n. 64 del 29/03/2018 in uno con il programma triennale del fabbisogno del triennio di riferimento conteneva le seguenti previsioni

Categoria giuridica	Profilo Professionale	Posti coperti al 31/03/2018		Posti da coprire nel triennio 2018/2020		Totale
		Full-time	Part-time	Full-time	Part-time	
A	Operatore	1				1
B	Esecutore amministrativo/Messo	2				2
	Centralinista	1				1
	Collaboratore professionale/esecutore	13				13
	Esecutore tecnico di cucina	1				1
C	Istruttore di vigilanza	6			4 (20 ore)	10
	Istruttore amministrativo	5		2		7
	Istruttore contabile	3		2		5
	Istruttore tecnico	7			3 (24 ore)	10
D1	Istruttore direttivo amministrativo	1	2 (30 ore)			3
	Istruttore direttivo contabile	1		1		2
	Istruttore direttivo vigilanza	1				1
	Istruttore direttivo tecnico	1		2		3
	Assistente sociale	2				2
D3	Funzionario ambiente	/				/
	Funzionario tecnico ingegnere/architetto	1				1
	Funzionario contabile					0
	Funzionario tecnico informatico	1				1
		47	2	7	7	63

3.4 Stato dell'arte del programma del fabbisogno periodo 2013/2018

Ai fini di una corretta programmazione del fabbisogno per il triennio 2019/2021 si rende preliminarmente necessaria una attenta verifica circa lo stato dell'arte dei precedenti programmi del fabbisogno di personale dell'ente a partire dal triennio 2014/2017, verificando la reale capacità assunzionale dell'ente in ragione delle cessazioni intervenute, delle assunzioni effettuate e del rispetto dei parametri di spesa imposti dalla normativa sopra richiamata.

Nello specifico la ricostruzione del budget assunzionale dell'ente è stata effettuata:

- partendo dalle economie del budget assunzionale al 31/12/2014 pari ad € 12.146,14 (rivenienti dalle cessazioni 2013, calcolate non tenendo conto dell'incidenza di spesa per l'assunzione nell'anno 2014 di una unità cat. C in quota alle categorie protette ex articolo 18 L.68/99
- non tenendo conto di n. tre assunzioni effettuate nel corso del 2015 (di cui una categoria D3 e due categorie C), riguardanti tutti lavoratori assunti per mobilità e provenienti da enti soggetti a limiti assunzionali.
- (*) computando la spesa per la cessazione nel corso dell'anno 2018 di una unità di categoria C transitata per mobilità presso ASL/BR, tenuto conto che le amministrazioni sanitarie sono enti che non rientrano tra le

amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni (Tar Firenze sentenza n. 189/2017), per cui la mobilità perde il carattere della neutralità e comporta, per l'ente di provenienza, la possibilità di considerare la mobilità in uscita come cessazione.

- tenendo conto, ai fini del calcolo della percentuale di utilizzo della spesa dei cessati, che il rapporto spesa di personale spesa corrente certificata dall'organo dei revisori per ciascun anno indicato risulta inferiore al 25%:

anno	Incidenza % spesa personale/su spese correnti	certificazione
2014	15,31	Relazione organo revisione prot. 13120 del 27/05/2015
2015	22,15	Relazione organo revisione prot. 12801 del 13/05/2016
2016	16	Relazione organo revisione prot. 14575 del 30/05/2017

Nello specifico, tenuto conto delle cessazioni e delle assunzioni intervenute dall'1/01/2014 al 31/12/2018, come in dettaglio riepilogate nel prospetto allegato alla presente sotto la lett. "A", ad oggi l'ente dispone di un budget assunzionale pari ad € 629.529,82 utilizzabile per le assunzioni inserite nel programma del fabbisogno 2019/2021

CESSAZIONI 2013/2018							
ANNO	Cessazione	provvedimento	categoria	dipendente	procedura	Spesa cessati	% utilizzabile
CESSAZIONI 2013	31/12/2013	Det. n. 266 del 25/10/2013	C	Z.M.	pensione	30.918,65	
	01/10/2013	Det. n. 175 del 08/07/2013	B1	D.P. F.	pensione	26.034,91	
	TOTALE SPESA CESSATI 2013					56.953,56	80% = 45.562,85
CESSAZIONI 2014	1/03/2014	Det. n. 150 del 14/02/2016	B3	L. S.	Pensione anticipata	27.522,32	
	1/03/2014	Det. n. 62 del 22/01/2014	D3/vigilanza	P.E.	Pensione limiti di età	38.292,17	
	1/08/2014	Det. n. 780 del 17/09/2014	D3	Q.G.	Dimissioni volontarie	36.744,10	
TOTALE SPESA CESSATI 2014					102.558,59	100% = 102.558,59	
CESSAZIONI 2015	1/3/2015	Det. n. 1044 del 26/11/2014	B1	D.A.	Pensione limiti di età	26.034,91	
	1/4/2015	Det. n. 117 del 29/12/2014	C1/vigilanza	A.C.	Pensione anticipata	30.918,65	
TOTALE SPESA CESSATI 2015					56.953,56	100% = 56.953,56	
CESSAZIONI 2016	2/2/2016	Det. n. 152 del 25/2/2017	B1	D. A.	Pensione	26.149,05	
	1/6/2016	Det. n. 6 del 20/01/2016	C1	D. S.	Pensione	29.499,21	
	1/6/2016	Det. n. 44 del 28/1/2016	B1	C. S.	Pensione	26.149,05	
	1/7/2016	Det. n. 2 del 18/1/2016	B1	C. M.	Pensione	26.149,05	
	25/8/2016	Det. n. 792 del 5/9/2016	C1	S. B.	Pensione	29.499,21	
TOTALE SPESA CESSATI 2016					137.477,56	75% = 103.084,17	
CESSAZIONI 2017	01/07/2017	Det. N. 620 del 27/06/2017	D1	L. A.	dimissioni volontarie	32.380,02	
	01/07/2017	Det. N. 111 del 09/02/2017	B3	E. M.I.	Pensione anticipata	27.888,28	
	31/11/2017	Det. n. 19 del 23/01/2017	B3	L.C.	Pensione	27.888,28	
TOTALE SPESA CESSATI 2017					88.156,58	75% = 66.117,43	
CESSAZIONI 2018	01/01/2018	Det. N. 551 del 14/06/2017	C1	L. S.	pensione	30.714,12	
	01/11/2018	Det. N. 233 del 28/03/2018	B1	M. D.	pensione	27.226,64	
	01/01/2018	Det. N. 1025 del 18.09.2017	B1	L. F.	Pensione	27.226,64	
	01/06/2018	Det. N. 89 del 27/02/2018	C1	B. G.	pensione	30.714,12	
	01/09/2018	Det. n. 424 del 28/05/2018	B1	L. R.	pensione	27.226,64	

31/12/2018	Det. n. 856 del 24/10/2018	B3	S.A.	pensione	28.781,25	
01/07/2018	Delibera Comm. n. 128 del 30/05/2018	C	L.M.	Trasferimento presso ente non soggetto a limiti assunzionali (*)	30.714,12	
01/12/2018	Det. n. 6 del 09/01/2019	C/vigilanza 20 ore/sett.	D.M.V.	Dimissioni volontarie	17.924,87	
08/05/2018	Det. n. 389 del 18/05/2018	B1	G.A.	Decesso	27.226,64	
TOTALE SPESA CESSATI 2018					247.755,03	100% = 247.755,03

ASSUNZIONI				
2014/2018				
ANNO 2014	n. unità	Categoria di accesso	Part time / full time	Totale spesa annua
	1	D1/vigilanza	100%	33.504,15
	1	C1/istruttore tecnico	100%	Spesa non rilevante ai fini del calcolo del budget assunzionale, trattandosi di assunzione in quota alle categorie protette ex articolo 18 L.68/99
ANNO 2015	n. unità	Categoria di accesso	Part time / full time	Totale spesa annua
	1	D1/ass. sociale	100%	Trattandosi di assunzioni rivenienti da procedure di mobilità volontaria da enti soggetti ai medesimi limiti assunzionali e pertanto quali assunzioni neutre ai fini dell'utilizzo del budget assunzionale
	2	C1/istruttore amm. vo istruttore tecnico	100%	
ANNO 2016	Nessuna assunzione			
ANNO 2017	Nessuna assunzione			
ANNO 2018	n. unità	Categoria di accesso	Part time / full time	Totale spesa annua
	1	D3	100%	38.425,52
	2	D1	83%	55.695,33
	4	C1	56%	72.267,30
	3	C1	67%	31.735,38
	1	D1	100%	33.418,66
TOTALE SPESA ASSUNZIONI 2014/2018				295.046,55 (261.542,39 + 33.504,15)

3.5 Cessazioni programmate nel triennio 2019/2021

Le cessazioni programmate nel triennio di riferimento, avuto riguardo alle istanze prodotte, in gran parte per effetto delle disposizioni di cui al decreto 4/2019, pubblicato in G.U. il 28 gennaio 2019, riguardante le nuove disposizioni in materia di accesso al trattamento di pensione, meglio note come "quota cento", sono quelle riepilogate nel prospetto che segue:

CESSAZIONI PROGRAMMATE TRIENNIO 2019/2021						
ANNO 2019	Decorrenza	Comunicazione/istanza	categoria	dipendente	Spesa annua	% utilizzo
	01/08/2019	Prot. n. 3524 del 12/02/2019	B3	L.G.	28.781,25	100%
	01/10/2019	Prot. n. 7464/2019	B3	P.A.	28.781,25	
	01/08/2019	Prot. n. 2369 del 29/01/2019	B3	S.A.	28.781,25	
	01/07/2019	Prot. n. 31502 del 10/12/2018	B1	M.A.	27.226,64	
	01/08/2019	Prot. n. 2371 del 29/01/2019	B1	D.C.L.	27.226,64	

	01/10/2019	Prot. n. 1336 del 16/01/2019	B1	L.V.	27.226,64	
	01/08/2019	Prot. n. 2372 del 29/01/2019	D1	M.R.	33.418,66	
	01/12/2019	Prot. n. 7724 del 25/03/2019	C	F.A.	30.714,12	
	01/08/2019	Prot. n. 2370 del 29/01/2019	C	B.E.G.	30.714,12	
PREVISIONE SPESA CESSAZIONI 2019						262.870,6
ANNO 2020	Decorrenza	Comunicazione/istanza	categoria	dipendente	Spesa annua	% utilizzo
		Prot. n. 2975 del 05/02/2019	C	M.L.	30.714,12	100%
	PREVISIONE SPESA CESSAZIONI 2020					30.714,12

3.6 Calcolo budget assunzionale triennio 2019/2021

Alla luce di quanto sopra esposto il budget assunzionale per il triennio 2019/2021 è quello di seguito rappresentato

BUDGET ASSUNZIONALE TRIENNIO 2019/2021			
	Budget	% utilizzabile	Annualità di utilizzo
Economie (Spesa cessati 2013/2017 meno Spesa Assunti 2014/2018)	79.203,05	100%	Triennio 2019/2021
Spesa cessati 2018	247.755,03	100%	A partire dall'anno 2019
Spesa cessazioni programmate per 2019	262.870,57	100%	A partire dall'anno 2020
Spesa cessazioni programmate per 2020	30.714,12	100%	A partire dall'anno 2021
Spesa cessazioni programmate per 2021	Nessun dato	Eventuale spesa dei cessati che dovesse registrarsi sarà utilizzabile a partire dal 2022	
Totale budget	620.542,78		

4. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO TRIENNIO 2019/2021

Conclusa la verifica e il calcolo del budget assunzionale, si passa alla fase della programmazione del fabbisogno per il triennio 2019/2021, tanto del lavoro a tempo indeterminato quanto delle forme di lavoro flessibile.

La programmazione che segue recepisce le considerazioni e proposte emerse dal tavolo del Comitato di direzione, svoltosi in forma congiunta con le RSU, in data 14/03/2019, come da verbale in atti.

Dal confronto con i responsabili di struttura, impegnati a dare attuazione ai programmi dell'amministrazione, dopo attenta ed approfondita discussione, verificato che:

- non sono attualmente presenti all'interno dell'organico dell'ente dipendenti in soprannumero o in eccedenza ai sensi di quanto disposto dall'articolo 33 del D.lgs. 165/2001;

- tenuto conto:

- degli obiettivi della direzione politica, con particolare riferimento a quelli riportati nel programma di mandato del Sindaco e, per ogni singolo anno di riferimento, nel DUP;
- delle nuove funzioni e competenze assegnate;
- della effettiva esigenza di copertura dei posti relativi a figure professionali non fungibili;
- del turnover del personale già cessato dal servizio, nonché del turnover delle cessazioni di personale programmate per il biennio in corso;
- dei dati sulla produzione quantitativa e qualitativa dei servizi resi e da rendere;
- dei processi di esternalizzazione ed appalto di servizi effettuati dall'ente;
- dei vincoli e delle limitazioni poste dalla normativa vigente in materia di spesa del personale

- del budget assunzionale come sopra quantificato
- della espressa volontà di consentire al personale interno all'ente, ai sensi dell'articolo 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017, percorsi di progressione verticale, nei limiti del 20% dei posti di analoga categoria previsti nel triennio 2018/2020

si è convenuto sull'ipotesi di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2020/2021, come in dettaglio illustrata nei prospetti che seguono; quanto alla relativa spesa che scaturisce da detta programmazione si rimanda ai prospetti analitici allegati, elaborati dall'ufficio personale.

4.1 programmazione fabbisogno di personale tempo indeterminato anno 2019/2020/2021

PIANO ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2019							
budget	cat	unita'	profilo professionale	full/part time	modalita' di reclutamento	spesa annua	economia budget
	C	3	Istruttore tecnico/geometra	Full time	Trasformazione da part time (24 ore settimanali) a full time (36 ore settimanali)	30.714,12	
	C	3	Istruttore agente p.m.	Full time	Trasformazione da part time (20 ore settimanali) a full time (36 ore settimanali)	43.016,25	
	D	2	Istruttore direttivo amministrativo	Full time	Trasformazione da part time (30 ore settimanali) a full time (36 ore settimanali)	11.139,55	
	D	1	Istruttore direttivo contabile	Full time	Scorrimento graduatoria del Comune di San Vito dei Normanni con il quale risulta già sottoscritta apposita convenzione	33.418,66	
	C	2	Istruttore contabile	Part time 30 ore/settimanali	Scorrimento graduatoria del Comune di Cisternino con il quale risulta già sottoscritta apposita convenzione	51.190,20	
	B3	2	Collaboratore amministrativo	Full time	Selezioni a mezzo Centro per l'impiego	57.562,50	
	C	1	Istruttore amministrativo	Full time	Selezione e/o scorrimento graduatorie altri enti, previo espletamento procedure di mobilità ai sensi di legge	30.714,12	
	C	1	Istruttore tecnico geometra	Full time		30.714,12	
	C	1	Agente P.M.	Full time		32.262,19	
	C	2	Progressioni verticali per come previste per il triennio 2018/2020 dal D.lgs. 75/2017 nel tetto massimo di 1/5 dei posti messi a concorso per ogni categoria			3.865,74	
	TOTALE SPESE					324.597,45	2.360,60
326.958,05 (79.203,05 + 247.755,03)							

PIANO ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2020							
budget	cat	unita'	profilo professionale	full/part time	modalita' di reclutamento	spesa annua	economia budget
265.231,17 (262.870,57 + 2.360,60)	D	1	Istruttore direttivo tecnico - ingegnere	100%	Selezione e/o scorrimento graduatorie altri enti, previo espletamento procedure di mobilità ai sensi di legge	33.418,66	13.722,26
	D	1	Istruttore direttivo amministrativo – avv.to	100%		33.418,66	
	C	1	Istruttore contabile	Full time		30.714,12	
	C	1	Istruttore tecnico geometra	Full time		30.714,12	
	C	1	Istruttore amministrativo	Full time		30.714,12	
	C	1	Agente P.M.	Full time		32.262,19	
	B3	2	Collaboratore amministrativo	Full time	Selezioni a mezzo Centro per l'impiego	57.562,50	
	D	1	Progressioni verticali per come previste per il triennio dal D.lgs. 75/2017 nel tetto massimo di 1/5 dei posti messi a concorso per ogni categoria				

PIANO ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021							
budget	cat	unita'	profilo professionale	full/parte time	modalita' di reclutamento	spesa annua	economia budget
44.436,38 (13.722,26 +30.714,12)	C	1	Istruttore tecnico	100%	Selezione e/o scorrimento graduatorie altri enti, previo espletamento procedure di mobilità ai sensi di legge	30.714,12	13.722,26

4.2 programmazione fabbisogno di personale tempo determinato

Tenuto conto di quanto esposto al precedente paragrafo 2.9, la programmazione del fabbisogno, relativa al lavoro flessibile per il triennio 2019/2021, viene effettuata tenendo conto delle forme di assunzioni soggette al limite della spesa 2009, che per il ns ente è pari ad € 87.737,70, nonché dei fondi dei proventi di cui all'articolo 208 del D.Lgs. 285/92 - codice della strada ed eccezionalmente, per l'anno 2019, dei fondi previsti dal progetto "spiagge sicure estate 2019", di cui alla circolare ministeriale del 27/2/2019 n. 13301/110

PIANO ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2019							
note	mensilità	Cat.	profilo professionale	full/part time	modalità di reclutamento	spesa	
Voci non soggette al limite spesa lavoro flessibile 2009	12 mensilità	DI	Funzionario direttivo contabile	Full time	Art. 110 tuel 267/2000	42.532,64	64.600,00
	12 mensilità	DI	Funzionario direttivo tecnico/ingegnere	Full time	Art. 110 tuel 267/2000	49.947,17	
Fondi art. 208 cds	7 mensilità	C	Agenti p.m.	Full/part time	Scorrimento graduatoria ente	20.000,00	
Voci soggette a limite spesa lavoro flessibile 2009 -€ 87.737,70	Assunzione n. 1 unità con contratto a tempo determinato parte time ex articolo 90 Tuel 267/2000, da inserire nello staff del sindaco					15.000,00	
	6 mensilità	C	Istruttore tecnico	Full/part time	Scorrimento graduatoria altri enti	16.000,00	64.600,00
	9 mensilità	C	Agenti p.m.	Full/part time	Scorrimento graduatoria ente	26.600,00	
	4 mensilità	C	Agenti p.m.	part time		7.000,00	
TOTALE SPESA						177.079,81	

PIANO ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2020							
note	mensilità	Cat.	profilo professionale	full/part time	modalità di reclutamento	spesa presunta massima annua	
Voci non soggette al limite spesa lavoro flessibile 2009	12 mensilità	DI	Funzionario direttivo tecnico/ingegnere	Full time	Art. 110 tuel 267/2000	49.947,62	35.052,38
Fondi art. 208 cds	7 mensilità	C	Agenti p.m.	Full/part time	Scorrimento graduatoria ente	20.000,00	
Voci soggette a limite spesa lavoro flessibile 2009 -€ 87.737,70	Assunzione n. 1 unità con contratto a tempo determinato parte time ex articolo 90 Tuel 267/2000, da inserire nello staff del sindaco					25.000,00	
	6 mensilità	C	Istruttore tecnico	Full/part time	Scorrimento graduatoria altri enti	10.052,38	
TOTALE SPESA						105.000,00	

PIANO ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO ANNO 2021							
note	mensilità	Cat.	profilo professionale	full/part time	modalità di reclutamento	spesa presunta massima annua	
Voci non soggette al limite spesa lavoro flessibile 2009	12 mensilità	DI	Funzionario direttivo tecnico/ingegnere	Full time	Art. 110 tuel 267/2000	24.947,62	
Fondi art. 208 cds	7 mensilità	C	Agenti p.m.	Full/part time	Scorrimento graduatoria ente	20.000,00	
Voci soggette a limite spesa lavoro flessibile 2009 -€ 87.737,70	Assunzione n. 1 unità con contratto a tempo determinato parte time ex articolo 90 Tuel 267/2000, da inserire nello staff del sindaco					25.000,00	35.052,38
	5 mensilità	C	Istruttore tecnico	Full/part time	Scorrimento graduatoria altri enti	10.052,38	
TOTALE SPESA						80.000,00	

4.3. dotazione organica

Per effetto della programmazione del fabbisogno del personale a tempo indeterminato di cui al paragrafo 4.1 e tenuto conto delle disposizioni normative vigenti riportate al paragrafo 2.4, la dotazione organica dell'ente, espressa in termini finanziari è rappresentata nel prospetto che segue.

La stessa nel triennio prevede la copertura di n. 57 posti e sviluppa una spesa potenziale massima per ciascun anno pari ad € 1.765.752,10, contenuta entro limite della spesa di personale riferita al triennio 2011/2013, pari ad € 2.452.294,42

Categoria giuridica	Profilo Professionale	Posti coperti		Posti da coprire nel triennio		Totale	costo medio dotazione organica triennio 2019/2021
		al 31/12/2018		2019/2021			
		Full-time	Part-time	Full-time	Part-time		
A	Operatore	1	0	0	0	1	25.757,52
B1	esecutore	9	0	-4		5	136.133,20
B3	collaboratore	4	0	-1		4	115.125,00
C	Istruttore	19	6	13	-4	34	1.044.280,08
D1	Istruttore direttivo amministrativo	7	2	4	-2	11	367.605,26
D3	funzionario	2	0	0		2	76.851,04
		42	8	12	-6	57	1.765.752,10

4.4 La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

A conclusione della suddetta programmazione, effettuata la proiezione della spesa di personale si riscontra che viene garantita la coerenza delle spese di personale per il triennio 2019 – 2021 con il limite della media del triennio 2011-2013, come da prospetto che segue:

N.D.	Voce	Rif. al bilancio	Spesa ANNO 2019/2021		
		/ Rif. normativo	2019	2020	2021
A SOMMARE					
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int. 01	1.632.385,63	1.484.384,34	1.464.384,34
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Int. 01	69.600,00	55.052,38	55.052,38
3	Collaborazioni coordinate e continuative	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1, c. 557-bis,	-	-	-
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro	L. 296/06	-	-	-
5	Spese personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		-	-	-
6	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		-	-	-
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL	Art. 1, c. 557-bis,	92.479,81	49.947,62	24.947,62
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL	Circ. RGS 9/06	15.000,00	25.000,00	25.000,00
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro		-	-	-
10	Oneri contributivi a carico ente		467.825,75	422.893,01	433.537,94
11	Spese per la previdenza e l'assistenza delle forze di P.M. e per i progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del Codice della strada		-	-	-
12	IRAP	Int. 07	147.145,78	145.165,23	145.165,23
13	Oneri per lavoratori socialmente utili		-	-	-
14	Buoni pasto		10.000,00	12.000,00	12.000,00
15	<u>Assegno nucleo familiare</u>		14.904,45	13.904,76	13.904,76
16	Spese per equo indennizzo		-	-	-

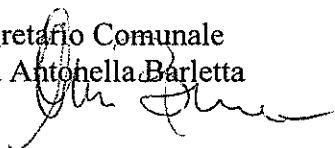
17	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)	Art. 1, c. 557-bis,	-	-	-
18	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 18)		2.449.341,42	2.208.347,34	2.173.992,27

N.D.	Voce	Rif. al bilancio	Spesa ANNO 2019/2021		
		/ Rif. normativo	2019	2020	2021
A DETRARRE					
1	Spese per straordinario elettorale a carico di altre amministrazioni	Circ. RGS 9/06	32.059,20	31.752,00	31.752,00
2	Spese sostenute per categorie protette ex legge n. 68/1999 (solo quota d'obbligo)	Circ. RGS 9/06	147.225,82	147.225,82	147.225,82
3	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa previsione di legge		-	-	-
4	Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		-	-	-
5	Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate		-	-	-
6	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	Art. 1, c. 557, L. 296/06	27.429,00		
7	Diritti di rogito segretario, incentivi di progettazione, incentivi recupero evasione ICI		32.532,43	32.532,43	32.532,43
8	Spese per la formazione	Circ. RGS 9/06			
9	Spese per missioni	Circ. RGS 9/06			
10	Spese per il personale comandato o utilizzato in convenzione da altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso a carico dell'ente utilizzatore				
11	Spese personale stagionale finanziato con quote di proventi per violazioni al C.d.S.		37.402,40	37.402,40	37.402,40
12	Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato				
13	<u>Maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007[3]</u>				

14	Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circ. Ministero Economia e Finanze n. 16/2012)				
15	<u>Spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, cc. 8-9, D.L. n. 95/2012[4]</u>				
16	A) TOTALE SPESE ESCLUSE (voci da 1 a 15)	276.648,85	248.912,65	248.912,65	
17	B) SPESA DI PERSONALE ANNO 2019 - 2020-2021 (A - B)	2.172.692,57	1.959.434,69	1.925.079,62	
18	C) LIMITE MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	2.234.212,14	2.234.212,14	2.234.212,14	
19	D) SALDO POSITIVO / NEGATIVO	61.519,57	274.777,45	309.132,52	

Carovigno 29.03.2019

Il segretario Comunale
D.ssa Antonella Barletta



Il Responsabile del servizio Finanziario
D.ssa Di Munno Maria

