



# CITTÀ DI SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

-----<oOo>-----

COPIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 39 del registro in data 08 Febbraio 2019

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021 AI SENSI DELL'ART. 39 LEGGE 27 DICEMBRE 1997, N. 449.**

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **otto** del mese di **Febbraio** alle ore **12,00** nell'apposita sala delle adunanze presso il Palazzo Comunale in San Severo, regolarmente convocata a termini di legge e di Statuto, si è riunita **la Giunta Comunale nelle persone dei sigg.ri:**

				<i>Presenti</i>	<i>Assenti</i>
01	Francesco	<b>Miglio</b>	Sindaco	X	
02	Francesco	<b>Sderlenga</b>	Vice Sindaco	X	
03	Michele Aldo	<b>Del Sordo</b>	Assessore	X	
04	Raffaele	<b>Fanelli</b>	Assessore		X
05	Celeste	<b>Iacovino</b>	Assessore	X	
06	Libera, Ondina	<b>Inglese</b>	Assessore	X	
07	Luigi	<b>Montorio</b>	Assessore	X	
08	Simona, Filomena	<b>Venditti</b>	Assessore	X	

*Componenti n. 8 in carica n. 8 (otto ) Presenti n.7 (sette) Assenti n. 1 (uno )*

Presiede l'Avv. *Francesco Miglio*, nella sua qualità di Sindaco, a norma delle vigenti disposizioni.

Assiste alla seduta il Segretario Generale del Comune *Dott. Giuseppe Longo*

Accertata la legalità della seduta, essendo sufficiente il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento in oggetto, precisando che sulla relativa proposta di deliberazione sono stati resi i pareri dei responsabili degli uffici, ai sensi delle vigenti disposizioni di legge e di regolamento, in calce riportati.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- l'art. 39, commi 1 e 19, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 ha introdotto l'obbligo, per gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, di programmazione triennale del fabbisogno di personale *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;*
- tale obbligo è stato successivamente confermato dall'art. 91, comma 1 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e dall'art. 35, comma 4 del D.lgs 30 marzo 2001, n. 165;

**Viste** le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, redatte dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ai sensi dell'art.6 ter del D.lgs.30 marzo 2001, n. 165, e pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

### Considerato che:

- il comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha stabilito quale limite di spesa per il personale degli enti, il valore medio della spesa per personale del triennio 2011-2013;
- il valore che costituisce tetto di spesa per il Comune di San Severo è pari a € 8.634.983,00 calcolato secondo le indicazioni fornite dalla circolare del ministero dell'Economia e delle finanze - Dipartimento ragioneria generale dello Stato n.9 del 17 febbraio 2006;
- sulla base delle proiezioni di cui all'allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, e sintetizzato nella tabella sottostante, il Comune di San Severo presenta una capacità assunzionale superiore di circa 1,5 milioni di euro per il triennio 2019-2021;

	TETTO DI SPESA (MEDIA 2011-2013)	2019	2020	2021
IMPEGNI PREVISTI A BILANCIO (A)	9.491.834,00	8.755.103,33	8.288.874,87	8.139.365,93
COMPONENTI DA ESCLUDERE (B)	856.851,00	1.567.410,69	1.083.598,53	1.082.745,79
SPESE SOGGETTE A LIMITE (C.557) C=A-B	8.634.983,00	7.187.692,64	7.205.276,34	7.056.620,14
SPAZI UTILIZZABILI D=TETTO DI SPESA-PREVISIONE		1.447.290,36	1.429.706,66	1.578.362,86

- fermo restando i vincoli generali di bilancio, la capacità sopramenzionata può essere coperta tramite:
  - l'istituto del comando o della mobilità tra dipendenti delle pubbliche amministrazioni;
  - istituti speciali ai sensi degli artt. 90 o 110 del D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
  - nuovi assunzioni per le quali è necessario calcolare i cosiddetti "resti assunzionali";
- non concorrono al limite di spesa le assunzioni a valere su fondi extra bilancio (ad esempio le risorse UE) o effettuate ai sensi di Leggi speciali (ad esempio in applicazione dell'art.208 del Codice della Strada)

**Considerato, altresì, che:**

- in riferimento al calcolo dei resti assunzionali, l'art 3, comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014, n. 114, (così come modificato dall'art. 4, comma 3, legge 6 agosto 2015 n. 125) stabilisce, fermo restando il sopramenzionato tetto alla spesa, che: *“negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente...  
... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018...  
... 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...”*;
- l'art.3, comma 5 quater, stabilisce, inoltre, che: *“fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015.”*;
- l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 ha modificato le percentuali del turn-over del personale, stabilendo che: *“le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.”*
- l'art 16 del DL 24 giugno 2016, n. 113 ha modificato l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 aggiungendo dopo il primo periodo quanto segue: *“Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti,”*
- l'art. 22 comma 2 del DL 24 aprile 2017, n. 50 ha esteso a tutti i comuni con popolazione superiore ai 1000 abitanti quanto previsto dal sopramenzionato art. 16 del DL 24 giugno 2016, n. 113;

- l'art. 1, comma 479, lettera d) della Legge 11 dicembre 2016 n. 232, come modificato dall'art. 22, comma 3, del DL 24 aprile 2017 n. 50 ha stabilito che *“A partire dal 2018 i comuni con popolazione superiore a 1000 abitanti che rispettano il pareggio di bilancio, lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio precedente ed hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione entro quello previsto dal Decreto del Ministro dell'Interno per gli enti dissestati potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 90% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente”*;
- per il personale di polizia locale, l'art. 7, comma 2 bis, del D.L. 20 febbraio 2017, n. 14 ha ripristinato le percentuali stabilite all'art. 3, comma 5, del D.L. 24.06.2014 n. 90, (80% per il 2017 e 100% a partire dal 2018 da calcolarsi sul personale cessato l'anno precedente per il medesimo profilo lavorativo);

#### **Richiamata:**

- la nota n. 46078/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale è indicato: *“Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. Per quanto riguarda le assunzioni per l'anno 2010, sulla base delle cessazioni avvenute nell'anno 2009, non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (es.: RIA, fascia o livello economico acquisiti e finanziati dal fondo). Anche ai fini del calcolo dell'onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo”*
- la successiva nota 11786/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica nella quale viene rivisto in meccanismo del calcolo dei resti assunzionali con particolare riferimento all'utilizzo delle economie derivanti dalla decurtazione operata al fondo produttività in applicazione dell'art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010: *“In particolare, per ciascuna categoria di personale (dirigenti, professionisti, personale delle aree, etc.) il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo relativo all'anno 2010 per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre”*.

**Dato atto** che sulla base di quanto riportato nella nota metodologica allegato 2, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento contenente le tabelle indicanti il personale cessato e che cesserà dagli anni 2015 al 2020, i resti assunzionali utili per nuove assunzioni ammontano complessivamente ad € 1.401.153,85;

#### **Richiamate:**

- la Deliberazioni del 12 gennaio 2019, n. 16 ad oggetto: *“Adozione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, d.lgs. 198/2006) – triennio 2019-2021”*;
- la Deliberazioni del 12 gennaio 2019, n. 17 ad oggetto: *“Riconoscimento annuale eventuali eccedenze di personale dipendente (art. 33 d.lgs. 165/01 e ss.mm.ii.). ANNO 2019”* con cui si è dato atto dell'assenza di personale in eccedenza o esubero;

**Acquisite** agli atti d'ufficio le dichiarazioni dirigenziali con cui è stato indicato il fabbisogno di personale per Settore;

**Richiamato** l'art.6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dal D.lgs 25 maggio 2017, n. 75 che prevede che in sede di definizione del piano triennale del fabbisogno del personale, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

**Preso atto che** alla luce del sopramenzionato art. 6, è necessario rivedere la consistenza della dotazione organica vigente, rimodulandola sulla base delle effettive possibilità finanziarie e tenuto conto dei vincoli di carattere normativo;

**Visto** l'art 22, comma 15 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che ha reintrodotto le cosiddette progressioni verticali, stabilendo, in dettaglio che: *“per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà' assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”*;

**Preso, inoltre, atto che:**

- nell'ambito del Programma Operativo Nazionale PON – inclusione 2014-2020 a titolarità del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è possibile finanziare, a valere su risorse comunitarie (FSE) e quindi non gravanti sul bilancio dell'ente, il potenziamento del servizio di segretariato sociale anche in considerazione della necessità di gestire il cosiddetto reddito di Dignità regionale (RED) integrato con la misura nazionale di sostegno all'inclusione attiva (SIA);
- tale potenziamento è da intendersi come acquisizione a tempo determinato, per la durata del PON, di idonee figure professionali quali assistenti sociali, educatori, psicologi e personale amministrativo;

**Richiamato** l'art.208, del D.lgs. 30 aprile 1992 n. 285, (Codice della Strada) il quale al comma 5 bis prevede che *“La quota dei proventi di cui alla lettera c) del comma 4 può anche essere destinata ad assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato...”*

**Richiamata** la Deliberazione di Giunta Comunale del 27 dicembre 2018, n. 277 ad oggetto: *“Programmazione delle risorse umane e organizzazione dell'ente per il triennio 2019-2021. Determinazioni”* che ha indicato le figure che si intendono reclutare e le modalità di finanziamento delle stesse e in particolare ha stabilito di:

- massimizzare il numero di assunzioni di istruttori amministrativi- cat. C1 già nell'anno 2019, attingendo dalla graduatoria approvata con determinazione 11 dicembre 2018, n. 2147, tenendo conto dei vincoli in materia di capacità e resti assunzionali;
- rafforzare il corpo di Polizia locale;
- completare le procedure di selezione già bandite o per le quali è stata già espletata la procedura di mobilità volontaria e obbligatoria di cui agli art. 30 e 34 del D.lgs.165/2001;
- coprire la spesa in parte con le economie derivanti da personale cessato nel 2018 e in parte attraverso una capillare attività di razionalizzazione dei costi e in particolare attraverso la re-internalizzazione di servizi, confermando quanto già stabilito nella deliberazione 30 marzo 2018, n. 56 al punto 5 del deliberato;

**Preso atto che:**

- successivamente alla deliberazione di Giunta Comunale del 27 dicembre 2018, n. 277 è entrato in vigore il Decreto Legge n.4 del 28 gennaio 2019 che ha definito le regole per la cosiddetta “quota cento”, cioè la possibilità di andare in pensione per coloro che tra età anagrafica e anni contributivi raggiungono quota cento anni;
- in applicazione del sopramenzionato decreto, sono previsti diversi pensionamenti a partire già dal 2019 (sebbene non considerati nel calcolo di resti assunzionali del presente Piano). A conferma di ciò, sono ad oggi pervenute all'ufficio personale sei lettere di dipendenti che manifestano l'intenzione di adesione al Decreto;

**Ravvisata** la necessità di prevedere per tempo, attraverso l'indizione tempestiva di procedure di reclutamento, la copertura di quei posti che si renderanno vacanti nel corso del 2019 al fine di evitare l'interruzione di servizi, ampliando di fatto le figure professionali già indicate nella sopramenzionata deliberazione 277;

**Dato atto, altresì, che** questo Ente, come si rileva dai dati del rendiconto della gestione anno 2017, ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per il medesimo anno; ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii. e non è strutturalmente deficitario;

**Acquisito** il Parere dell'Organo di Revisione Contabile;

**Acquisito** il parere favorevole di regolarità tecnica del Dirigente del Personale ed il parere favorevole di regolarità contabile del Dirigente servizio contabilità, ai sensi dell'art.49, 1 comma, del D. L.vo 18/08/2000, n. 267;

Con votazione unanime favorevole:

## D E L I B E R A

1. **di considerare** le premesse parte integrante e sostanziale dalla presente Deliberazione;
2. **di approvare** la nuova dotazione organica ai sensi l'art.6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 così come modificato dal D.lgs 25 maggio 2017, n. 75 così come riportata nell'allegato 3 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
3. **di approvare**, ai sensi dell'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed art. 91, comma 1, del D. L.vo n. 267/2000, la programmazione triennale del fabbisogno di

personale per il periodo 2019-2021, come riportato nell'allegato 4 che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

4. **di dare atto che:**

- la spesa complessiva non supera il limite di cui al comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014, n. 114;
- sono rispettati i vincoli disposti all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

5. **di demandare** agli uffici comunali per l'esecuzione della presente;

6. **di riservarsi** l'adozione di eventuali ed ulteriori provvedimenti in merito;

7. **di allegare** copia della presente al D.U.P. – Documento Unico Programmazione ed al Bilancio di previsione 2019-2021;

8. **di dare** informazione del presente atto alla RSU e alle OO.SS. mediante la pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione dedicata alle Relazioni Sindacali;

9. **di dichiarare**, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile il presente atto, ai sensi e ad ogni effetto di legge.

**PARERI:**

**AREA III - PERSONALE**

Esaminata la proposta sopra estesa di deliberazione, si esprime, *sotto il profilo della regolarità tecnica, si esprime parere favorevole*

Il Dirigente  
f.to Ing. Francesco Rizzitelli

**AREA II – SERVIZIO CONTABILITA'**

Esaminata la proposta sopra estesa di deliberazione, si esprime, *sotto il profilo della regolarità contabile, si esprime parere favorevole*

Il Dirigente *ad interim*  
f.to Ing. Francesco Rizzitelli

**Allegato 1 – La capacità assunzionale del Comune di San Severo per il triennio 2019-2021 (valori espressi in euro)**

	TETTO DI SPESA (MEDIA 2011-2013)	2019	2020	2021
IMPEGNI PREVISTI A BILANCIO (A)	9.491.834,00	8.755.103,33	8.288.874,87	8.139.365,93
COMPONENTI DA ESCLUDERE (B)	856.851,00	1.567.410,69	1.083.598,53	1.082.745,79
SPESE SOGGETTE A LIMITE (C.557) C=A-B	8.634.983,00	7.187.692,64	7.205.276,34	7.056.620,14
SPAZI UTILIZZABILI D=TETTO DI SPESA-PREVISIONE		1.447.290,36	1.429.706,66	1.578.362,86

DETTAGLIO DELLE SPESE DA ESCLUDERE - CIRC MEF 9/2006 MEF

	2019	2020	2021
SPESE PER IL LAV STRAORD ED ALTRI ONERI DI PERSONALE CONNESSI ALL'ATTIVITA' ELETTORALE CON RIMBORSO DAL MINISTERO DEGLI INTERNI	50.000,00	0,00	0,00
SPESE PER LA FORMAZIONE E RIMBORSI PER LE MISSIONI	20.600,00	20.600,00	20.600,00
SPESE DI PERSONALE TOTALMENTE A CARICO DI FINANZIAMENTI COMUNITARI O PRIVATI CHE NON COMPORTANO ALCUN AGGRAVIO PER IL BILANCIO DELL'ENTE	368.323,11	0,00	0,00
SPESE PER IL PERSONALE TRASFERITO DALLA REGIONE O STATO PER L'ESERCIZIO DI FUNZIONI DELEGATE NEI LIMITI DELLE RISORSE ASSEGNATE	103.203,40	103.203,40	103.203,40
ONERI DERIVANTI DAI RINNOVI CONTRATTUALI PREGRESSI	406.692,05	406.692,05	406.692,05
SPESE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE	398.455,62	398.455,62	397.602,88
SPESE PER IL PERSONALE A COMANDATO PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI CON RIMBORSO DALLE AMMINISTRAZIONI UTILIZZATRICI	107.647,46	107.647,46	107.647,46
SPESE PER IL PERSONALE STAGIONALE A PROGETTO NELLE FORME DI CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO E LAVORO FLESSIBILE FINANZIATO CON QUOTE DI PROVENTI PER VIOLAZIONI DEL CODICE DELLA STRADA	€ 65.489,05	0,00	0,00
INCENTIVI PER LA PROGETTAZIONE	20.000,00	20.000,00	20.000,00
SPESE PER IL LAVORO STRAORDINARIO ED ALTRI ONERI DI PERSONALE CONNESSI CON L'ATTIVITA' DI CENSIMENTO FINANZIATO DALL'ISTAT /CIRC.16/2012 MEF)	2.000,00	2.000,00	2.000,00
ALTRE SPESE ESCLUSE AI SENSI DELLA NORMATIVA VIGENTE (COMPRESI AVVOCATURA E PIANO DI ZONA)	25.000,00	25.000,00	25.000,00
TOTALE	1.567.410,69	1.083.598,53	1.082.745,79

## Allegato 2 - La nota metodologica

### **1. Premessa**

L'art 3, comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014, n. 114, (così come modificato dall'art. 4, comma 3, legge 6 agosto 2015 n. 125) stabilisce che i resti assunzionali debbano essere calcolati, considerando il personale cessato negli anni precedenti a quelli in cui sono previste le nuove assunzioni. Per il triennio 2019-2021 ci si riferisce alle cessazioni 2018 e quelle previste nel 2019 e nel 2020 di cui vi è ragionevole certezza. È altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente cioè al 2016-2018 e, dunque, da calcolare sulle cessazioni avvenute nel 2015, nel 2016 e nel 2017. A tali importi, vanno, poi, sottratti i resti assunzionali utilizzati.

Per tale ragione, il presente documento è strutturato in due parti: la prima è relativa al calcolo dei resti assunzionali potenziali per il Piano 2019-2021; la seconda riguarda il calcolo dei resti utilizzati a valere sui precedenti piani assunzionali e nel corso del 2018 da sottrarre all'importo determinato al paragrafo precedente in modo da ottenere il valore effettivo di resti assunzionali utilizzabili nel presente Piano.

### **2. I resti assunzionali del triennio 2019-2021**

Nella tabella 1 sono riportate le cessazioni avvenute nel 2015 e utili ai fini assunzionali per l'anno 2016. Per il calcolo dei resti è necessario far riferimento a quanto stabilito dall'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Il predetto comma ha modificato le percentuali del *turn-over* del personale, stabilendo che: *“le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.”* Sono state previste, tuttavia, due eccezioni: la prima relativa al personale di area vasta in mobilità, la seconda relativa al caso in cui la percentuale di spese del personale sulla spesa corrente fosse inferiore al 25%. In dettaglio l'articolo ha previsto, in relazione alla prima eccezione, che: *“al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”* (cioè l'80%); per quanto riguarda la seconda eccezione, ha stabilito la disapplicazione del comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, a partire dal 2017. In altri termini per il solo 2016, con un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%, i resti assunzionali sono da calcolare come 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nel 2015.

Il primo passo, dunque, resta quello di indicare il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente. Sebbene il calcolo sia matematicamente semplice, lo è meno da un punto di vista concettuale. Infatti, a partire dal 2015 è entrata a pieno regime la cosiddetta

contabilità armonizzata che, introducendo il concetto di fondo pluriennale vincolato, ha di fatto determinato un problema nelle modalità di calcolo sia della spesa personale che della spesa corrente con riferimento ai resti assunzionali. Senza voler entrare troppo nel dettaglio, l'introduzione del fondo pluriennale vincolato in applicazione del principio della contabilità finanziaria potenziata, ha determinato un cambiamento nelle modalità di calcolo della spesa. In particolare, parte dei residui passivi relativi alla spesa del personale sono stati reimputati secondo un principio di esigibilità. Ad esempio la spesa per la produttività del personale che con le vecchie regole contabili era stata impegnata nel 2014, con l'applicazione del principio di esigibilità, è stata reimputata nel 2015 ovvero nell'anno in cui è effettivamente erogata (da ciò la generazione del fondo pluriennale vincolato). Tale spostamento di residui ha posto più di un dubbio: calcolare il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente con i nuovi principi (quindi considerando l'effetto del fondo pluriennale vincolato) avrebbe voluto dire considerare nuovamente grandezze economiche (impegni di spesa) già considerati negli anni passati; escludere il fondo pluriennale vincolato, cioè i residui passivi reimputati, avrebbe sì garantito omogeneità con il passato, ma disallineamento con i principi contabili vigenti e dunque calcoli non facilmente verificabili dalla lettura del bilancio consuntivo. A tal proposito, la Corte dei Conti sezione Molise con deliberazione del 218/2015 è intervenuta definendo le modalità di calcolo della spesa del personale, (cioè del numeratore del rapporto considerato) e stabilito che la spesa di personale deve essere calcolata includendo tutti gli impegni che, secondo il nuovo principio della competenza finanziaria potenziata, hanno scadenza entro il termine dell'esercizio, compresi quelli reimputati a seguito del riaccertamento dei residui, mentre dovranno essere escluse quelle spese che giungeranno a scadenza l'anno dopo, da imputarsi quindi all'esercizio successivo. Se tale principio vale per la spesa del personale, stesso criterio deve essere utilizzata per la spesa corrente che, dunque, deve essere rappresentata per quella effettivamente certificata nel rendiconto della gestione.

Sulla base delle considerazioni effettuate, la spesa del personale nel 2015 certificata nel rendiconto della gestione è pari a € 8.518.923,87, mentre la spesa corrente risulta essere di € 37.771.534,63 da cui deriva un rapporto del 22,55%.

Ne consegue che i resti assunzionali per l'anno 2016 sono da calcolare nella misura del 100% del valore del personale cessato nel 2015, cioè per € **232.693,69** come riportato nella colonna h della tabella 1.

L'importo è indicato al netto degli oneri riflessi.

**Tabella 1. I resti assunzionali del 2016 (personale di ruolo cessato nel 2015) – valori espressi in euro**

	<i>RUOLO</i>	<i>Stip.base (a)</i>	<i>13 mens. (b)</i>	<i>ALTRE IND (c)</i>	<i>vac.contr. (d)</i>	<i>Pr.Oriez. 13 m</i>	<i>RIA</i>	<i>IND.COMP.</i>	<i>TOTALE al netto delle quote finanziarie da fondo (h=a+b+c+d)</i>	<i>Totale (i)</i>
B5	Add.am	17.244,71	1.437,06	64,56	152,88	1.694,42	1.107,21	471,72	18.899,21	22.172,56
D6	Sp.att.A	24.338,14	2.028,18	968,42	230,23	4.338,23	1.242,54	622,80	27.564,97	33.768,54
C5	Vigile	19.454,15	1.621,18	1.108,44	177,97	2.651,09	1.203,41	595,40	22.361,74	26.811,64
D3	Sp.att.PM	21.166,71	1.763,89	1.108,44	197,73	3.435,77	436,41	622,80	24.236,77	28.731,75
C1	Ag. di P.M.	19.454,15	1.621,18	780,36	158,08	0,00	0,00	595,40	22.013,77	22.609,17
B4	Op.Soc	17.244,71	1.437,06	64,56	150,28	1.356,16	242,97	471,72	18.896,61	20.967,46
B6	Add.am	17.244,71	1.437,06	64,56	155,48	2.057,12	1.101,23	471,72	18.901,81	22.531,88
B4	Giard.	17.244,71	1.437,06	64,56	150,28	1.356,16	65,52	471,72	18.896,61	20.790,01
D4	SP.att.T.	21.166,71	1.763,89	0,00	206,18	4.561,96	1.300,00	622,80	23.136,78	29.621,54
B4	Giard.	17.244,71	1.437,06	64,56	150,28	1.356,16	183,82	471,72	18.896,61	20.908,31
B2	Ad.man	17.244,71	1.437,06	64,56	142,48	310,83	1.138,28	471,72	18.888,81	20.809,64
<b>TOTALE</b>		<b>209.048,12</b>	<b>17.420,68</b>	<b>4.353,02</b>	<b>1.871,87</b>	<b>23.117,90</b>	<b>8.021,39</b>	<b>5.889,52</b>	<b>232.693,69</b>	<b>269.722,50</b>

Spesa del personale € 8.518.923,87; spesa corrente 37.771.534,63. Rapporto spesa del personale su spesa corrente = 22,55% inferiore al 25%

Resti potenzialmente utilizzabili: 100% di € 232.693,69;

Nella tabella 2 sono riportate le cessazioni del 2016 utili per il calcolo dei resti assunzionali riferiti al 2017. A tal proposito, l'art 16 del DL 24 giugno 2016, n. 113 ha modificato l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 aggiungendo dopo il primo periodo quanto segue: *“Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti,”*.

Successivamente, l'art. 22 comma 2 del DL 24 aprile 2017, n. 50 ha esteso a tutti i comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti (quindi anche a quello di San Severo) quanto previsto dal sopramenzionato art. 16 del DL 24 giugno 2016, n. 113.

Infine, per il personale di polizia locale, l'art. 7, comma 2 bis, del D.L. 20 febbraio 2017, n. 14 ha ripristinato le percentuali stabilite all'art. 3, comma 5, del D.L. 24.06.2014 n. 90, (80% per il 2017 e 100% a partire dal 2018 da calcolarsi sul personale cessato l'anno precedente per il medesimo profilo lavorativo).

Sulla base della normativa elencata, per il corretto calcolo dei resti assunzionali riferiti al 2017 è necessario:

- a) individuare il rapporto dipendenti-popolazione per confrontarlo con quello previsto dal decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 al fine di definire la percentuale da applicare (75% o 25%) al valore economico del personale cessato nel 2016 ad esclusione di quello afferente al corpo di polizia locale;
- b) applicare la percentuale del 75% o del 25% del sulla base del confronto di cui alla lettera a);
- c) applicare la percentuale del 80% sul valore economico del personale cessato nel 2016 afferente al corpo di polizia locale;

Con riferimento alla lettera a), si constata che il numero di dipendenti del comune di San Severo al 31.12.2016 era di 190 unità, mentre il numero di abitanti di 53.434 pari a un dipendente ogni 281 abitanti. Il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, del 10 aprile 2017 prevede, per i comuni con la fascia di popolazione 20.000 – 59.000, un rapporto di 1 dipendente ogni 146 abitanti (in altri termini i dipendenti del Comune dovrebbe essere 365). Ne consegue che la percentuale di *turn-over* da applicare è del 75%. Inoltre, tra il personale cessato vi è anche un vigile urbano per il quale la percentuale da applicare è del 80%.

Pertanto, i resti assunzionali a valere sul 2017 per il piano del fabbisogno del personale 2019-2021 sono da calcolarsi come segue: sull'importo di € 233.857,59, la percentuale del 75% è pari a € 175.393,19 a cui va aggiunto l'80% di € 22.880,29 (pari a € 18.240,23) per un totale di € **193.633,42** al netto degli oneri riflessi.

Un ultimo aspetto da considerare è che nel calcolo dei resti è stata inserita la quota di economie da fondo produttività. Per il 2016 (anno delle cessazioni) la norma ha previsto che il suddetto fondo non superasse quello dell'anno precedente e fosse decurtato sulla base del numero potenziale di dipendenti da calcolarsi come potenziali assunzioni meno il personale cessato. Poiché per il Comune di San Severo le potenziali assunzioni erano maggiori del numero di cessazioni, il fondo è rimasto invariato con l'unica decurtazione della RIA. Conseguentemente, la parte di resti assunzionali da utilizzare a valere sulle economie del fondo produttività è pari alla RIA del personale cessato.

**Tabella 2 – i resti assunzionali del 2017 (personale di ruolo cessato nel 2016) – valori espressi in euro**

	<i>RUOLO</i>	<i>Stip.base (a)</i>	<i>13 mens. (b)</i>	<i>ALTRE IND (c )</i>	<i>vac.contr. (d)</i>	<i>Pr.Oriz.</i>	<i>RIA (f)</i>	<i>IND.COMP.</i>	totale al netto delle quote finanziarie da fondo (h=a+b+c+d)	quota derivante da economie su fondo (i=f)	<i>totale resti assunzionali (l=h+f)</i>
C2	Tecn.Amm.	19.454,15	1.621,18	0	161,85	502,32	183,82	549,6	21.237,18	183,82	21.421,00
B6	Messo N.	18.229,92	1.519,16	59,93	155,48	989,82	150,15	471,72	19.964,49	150,15	20.114,64
B2	Add.am	17.244,71	1.437,06	64,56	142,48	310,83	150,15	471,72	18.888,81	150,15	19.038,96
B2	Operaio	17.244,71	1.437,06	64,56	142,48	310,83	0	471,72	18.888,81	0,00	18.888,81
C5	VIGILE	19.454,15	1.621,18	1.110,84	177,71	2.651,09	436,41	595,4	22.363,88	436,41	22.800,29
D6	Spec.Amm	24.338,14	2.028,18	0	230,23	4.338,23	0	622,8	26.596,55	0,00	26.596,55
B4	Add.am	17.244,71	1.437,06	64,56	150,28	1.356,16	65,52	471,72	18.896,61	65,52	18.962,13
D4	Sp.Amm.	21.166,71	1.763,89	0	206,18	4.561,96	346,19	622,8	23.136,78	346,19	23.482,97
C2	Tecn.Amm.	19.454,15	1.621,18	0	161,85	502,32	341,38	549,6	21.237,18	341,38	21.578,56
B6	Add.Amm	18.229,92	1.519,16	59,93	155,48	989,82	183,82	471,72	19.964,49	183,82	20.148,31
Dir	Dirigente	39979,32	3331,61	0	314,73	0	0	0	43.625,66	0,00	43.625,66
<b>TOTALE</b>		<b>232.040,59</b>	<b>19.336,72</b>	<b>1.424,38</b>	<b>1.998,75</b>	<b>16.513,38</b>	<b>1.857,44</b>	<b>5.298,80</b>	<b>254.800,44</b>	<b>1.857,44</b>	<b>256.657,88</b>

I resti assunzionali sono pari al 75% del personale cessato al netto del personale di polizia locale che va contato all'80%. L'importo determinato è pari a € 193.633,42 al netto degli oneri riflessi.

Nella tabella 3 sono riportate le cessazioni del 2017 per il calcolo dei resti assunzionali riferiti al 2018. Le norme di riferimento e dunque anche le modalità di calcolo non variano rispetto a quanto già fatto per il 2017.

Pertanto, i resti assunzionali sono da calcolarsi come segue: sull'importo di € 177.756,23 (trattasi del totale dei resti al netto del personale di polizia locale cessato) per la percentuale del 75% è pari a € 133.317,17 a cui va aggiunto il 100% di € 22.800,56 (resti dati dal personale di polizia locale cessato) per un totale di € **156.117,73** al netto degli oneri riflessi;

**Tabella 3– i resti assunzionali del 2018 (personale di ruolo cessato nel 2017) – valori espressi in euro**

POS	Ruolo	Stip.base (a)	13 mens. (b)	ALTRE IND (c)	vac.contr. (d)	Pr.Oriz.	RIA (f)	IND.COMP.	totale al netto delle quote finanz. da fondo (h=a+b+c+d)	quota derivante da economie su fondo (i=f)	totale resti assunzionali (L = h+i)
D4	amministr.	21.166,68	1.763,89		206,18	4.561,96	939,90	622,80	23.136,75	939,90	24.076,65
C2	tecn. Manut.	19.454,16	1.621,18		161,85	502,32	264,03	549,60	21.237,19	264,03	21.501,22
C5	Vigile	19.454,16	1.621,18	1.110,84	177,97	2.651,09	436,41	549,60	22.364,15	436,41	22.800,56
D4	amministr.	21.166,68	1.763,89		206,18	4.561,96	848,25	622,80	23.136,75	848,25	23.985,00
C2	amministr.	19.454,16	1.621,18		161,85	502,32	2.420,60	549,60	21.237,19	2.420,60	23.657,79
A5	add. Amm.	16.314,60	1.359,55	64,56	142,48	1.327,17	502,45	388,80	17.881,19	502,45	18.383,64
C5	amministr.	19.454,16	1.621,18		177,97	2.651,09	833,95	549,60	21.253,31	833,95	22.087,26
C1	amministr.	19.454,16	1.621,18		158,08	0,00	670,41	549,60	21.233,42	670,41	21.903,83
C2	amm. cont.	19.454,16	1.621,18		161,85	502,32	923,65	549,60	21.237,19	923,65	22.160,84
		175.372,92	14.614,41	1.175,40	1.554,41	17.260,23	7.839,65	4.932,00	192.717,14	7.839,65	<b>200.556,79</b>

A partire dall'anno 2019, la norma di riferimento torna ad essere l'art 3, comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce come percentuale di *turn-over*, il 100% del personale cessato.

Nella tabella 4 è riportato il personale cessato nel 2018. L'importo da considerare ai fini del calcolo dei resti assunzionali è di € **359.253,65**.

Nelle tabelle 5 è riportato il personale che cesserà durante il 2019 e quello che, a regolamentazione attuale, andrà in pensione nel 2020. I resti derivanti dai cessati di questi due anni, poiché non ancora realizzati, potranno essere utilizzati per assunzioni da effettuare nel 2020 e nel 2021.

L'importo complessivo è pari a € **134.580,00**.

È bene sottolineare che nel computo dei resti non sono state considerate le probabili cessazioni dovute in conseguenza dell'entrata in vigore del Decreto Legge n.4 del 28 gennaio 2019 (cosiddetta quota cento), sebbene siano pervenute all'ufficio personale diverse lettere che manifestano l'intenzione di adesione al Decreto.

**Tabella 4– i resti assunzionali del 2019 (personale già cessato o che cesserà nel 2018) – valori espressi in euro**

POS	Ruolo	Stip.base (a)	13 mens. (b)	ALTRE IND (c)	vac.contr. (d)	Pr.Oriz.	RIA (f)	IND.COMP.	totale al netto delle quote finanziarie da fondo (h=a+b+c+d)	quota derivante da economie su fondo (i=f)	totale resti assunzionali
B4	murat.	18.034,08	1.502,84	304,56	0	1.418,30	150,15	471,72	19.841,48	150,15	19.991,63
C2	amministr.	20.344,10	1.695,34	220,00	0	525,59	277,16	549,6	22.259,44	277,16	22.536,60
D6	amm. cont.	22.135,48	1.844,62	20,00	0	8.128,64	994,50	622,8	24.000,10	994,50	24.994,60
D6	avvocato	25.451,92	2.120,99	20,00	0	4.535,83	1.551,55	622,8	27.592,91	1.551,55	29.144,46
C2	tecn.manut	20.344,10	1.695,34	220,00	0	525,59	448,11	549,6	22.259,44	448,11	22.707,55
D4	vigile	22.135,48	1.844,62	1.110,84	0	4.770,35	429,13	622,8	25.090,94	429,13	25.520,07
D4	amministr.	22.135,48	1.844,62	0,00	0	4.770,35	994,37	622,8	23.980,10	994,37	24.974,47
D6	ass. soc.	22.135,48	1.844,62	20,00	0	8.128,64	848,25	622,8	24.000,10	848,25	24.848,35
D5	ass. soc.	22.135,48	1.844,62	0,00	0	6.053,84	848,25	622,8	23.980,10	848,25	24.828,35
D6	ass. soc.	22.135,48	1.844,62	20,00	0	8.128,64	848,25	622,8	24.000,10	848,25	24.848,35
D6	ass. soc.	22.135,48	1.844,62	20,00	0	8.128,64	848,25	622,8	24.000,10	848,25	24.848,35
C5	Vigile	20.344,05	1.695,34	1.110,84	0	2.772,38	634,14	549,6	23.150,23	634,14	23.784,37
C2	amministr.	20.344,10	1.695,34	220,00	0	525,59	341,38	534,6	22.259,44	341,38	22.600,82
dir	dirigente	39.979,34	3.331,61	0,00	314,73				43.625,68	0,00	43.625,68
	<b>Totale</b>	<b>319.790,05</b>	<b>26.649,14</b>	<b>3.286,24</b>	<b>314,73</b>	<b>58.412,38</b>	<b>9.213,49</b>	<b>7.637,52</b>	<b>350.040,16</b>	<b>9.213,49</b>	<b>359.253,65</b>

**Tabella 5– i resti assunzionali del 2020 e 2021 (personale già cessato o che cesserà nel 2019 e nel 2020) – valori espressi in euro**

POS	Ruolo	Stip.base (a)	13 mens. (b)	ALTRE IND (c)	Totale resti assunzionali	Anno di cessazione
D5	ass. soc.	22.135,48	1.844,62	0,00	23.980,10	2019
B3	murat.	18.034,08	1.502,84	304,56	19.841,48	2020
C2	amministr.	20.344,10	1.695,34	220,00	22.259,44	2020
C2	amministr.	20.344,10	1.695,34	220,00	22.259,44	2020
D4	amministr.	22.135,48	1.844,62	0,00	23.980,10	2020
C2	amministr.	20.344,10	1.695,34	220,00	22.259,44	2020
C2	amministr.	20.344,10	1.695,34	220,00	22.259,44	2020
	<b>Totale</b>	<b>123.337,34</b>	<b>10.278,10</b>	<b>964,56</b>	<b>134.580,00</b>	<b>2020</b>

### 3. I resti assunzionali utilizzati sui precedenti piani assunzionali e nell'anno 2018

Con deliberazione di Giunta Comunale del 30 marzo 2018, n. 56, è stato approvato il Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 con il quale, tra l'altro, è stato individuato l'importo da poter utilizzare per nuove assunzioni (cosiddetti **resti assunzionali**) pari a € **1.123.429,49**.

Nel corso del 2018 si è espletato e concluso il concorso per istruttori amministrativi categoria C – posizione economica 1- bandito con determinazione dirigenziale 1919 del 20 novembre 2017. Conseguenzialmente, con determinazioni dirigenziali 2207 del 18 dicembre 2018, 2208 del 18 dicembre 2018 e 2313 del 24 dicembre 2018, si è proceduto rispettivamente a:

- trasformare un rapporto di lavoro *part-time* di categoria C in *full-time*;
- assumere a tempo pieno e indeterminato i sei vincitori del concorso sopramenzionato di cui 3 già dipendenti comunali di categoria B;
- scorrere la graduatoria del medesimo concorso, assumendo a tempo pieno e indeterminato ulteriori quattro unità (poi diventate tre per via della rinuncia di un idoneo) in applicazione del Piano del Fabbisogno di Personale 2018-2020.

Sempre nel 2018, si è proceduto ad assumere a tempo pieno e indeterminato due assistenti sociali, attingendo da una graduatoria in corso di validità del Comune di Manfredonia (FG), giusta determinazione dirigenziale 2329 del 27 dicembre 2018.

Infine, con determinazione dirigenziale 2314 del 18 dicembre 2018, si è proceduto ad assumere a tempo determinato per un anno, prorogabile per altri due, tre assistenti sociali categoria D, uno psicologo categoria D, un istruttore direttivo categoria D, un istruttore amministrativo categoria C. Tali assunzioni sono a valere su fondi europei assegnati all'Ambito territoriale socio-sanitario alto tavoliere di cui il comune di San severo è capofila e pertanto non erodono resti assunzionali, né capacità di spesa.

I resti assunzionali utilizzati nel 2018 pari ad e 213.743,00 comprensivi di oneri riflessi sono riportati in tabella 6.

**Tabella 6 – i resti assunzionali utilizzati nel 2018**

<i>Personale assunto</i>	<i>Costo annuo</i>
Trasformazione <i>part-time</i> in <i>full-time</i> - categoria C	€ 15.661,04
Assunzione dei 6 vincitori di concorso categoria C bandito con d.d. 1919 del 20.11.2017	104.115,75
assunzione ulteriori tre istruttori amministrativi categoria C per scorrimento graduatoria	€ 93.966,21
Totale	€ 213.743,00

A tale cifra va aggiunto l'importo di e 88.740,59 relativo alle mobilità in entrata del personale di area vasta effettuata nel 2016 (a valere esclusivamente sui resti assunzionali 2015 e 2016) di tre dipendenti per un totale di € **302.483,59**.

**Tabella 7 – i resti assunzionali utilizzati nel 2016 per il personale di Area vasta**

	<i>RUOLO</i>	<i>Stip.base</i>	<i>13 mens.</i>	<i>vac.contr</i>	<i>oneri riflessi</i>	<i>totale resti utilizzati</i>
D5	ISTR.DIR	21.166,71	1.763,89	215,41	8.142,77	31.288,78
C5	T.OP.IMP	19.454,15	1.621,18	177,97	7.476,91	28.730,21
C4	Sp.Amm.	19.454,15	1.621,18	171,6	7.474,67	28.721,60
TOTALE		60.075,01	5.006,25	564,98	23.094,35	88.740,59

I resti complessivamente utilizzati, dunque, ammontano a € **302.483,59**.

Tale importo va sottratto ai resti assunzionali disponibili. A tal proposito, con il Piano 2018-2020, si è considerato quale momento di effettivo utilizzo dei resti assunzionali, quello della pubblicazione dei bandi di concorso. Pertanto, i resti per i sei istruttori amministrativi categoria C1 così come quello per i due assistenti sociali – categoria D1 - (entrambi i bandi di concorso sono stati pubblicati nel 2017), sono stati sottratti a valere sui resti dell'anno 2014 (cessati 2013) e in parte sui resti 2015 (cessati 2014) per un totale di € 117.889,94 ai cui vanno aggiunti € 41.473,68 di oneri riflessi per un totale di € **159.363,62**.

Ciò detto, la quota da sottrarre ai resti assunzionali disponibili è data dalla differenza tra € 302.483,59 ed € 159.363,62 pari a € **143.119,97**.

Parte di questa per € 89.360,56 è coperta dai resti assunzionali per l'anno 2015 (cessati 2014). A tal proposito, si veda il Piano assunzionale 2018-2020.

Conseguentemente la quota da sottrarre ai resti assunzionali relativi al piano 2019-2021 è di € **53.759,41**

Nella tabella 8 sono sintetizzati i resti assunzionali utilizzabili dall'ente per il triennio 2019-2021.

**Tabella 8– i resti assunzionali del Piano del fabbisogno del personale 2018-2020 – valori espressi in euro**

Anno	Riferimento normativo	metrica utilizzata	A - Resti assunzionali utilizzabili (stipendio base + 13 <sup>a</sup> mensilità + altre indennità + vac. Contr. + economie fondo)	B -CPDEL (23,8% di A)	C -INADEL (2,88% di A)	D -IRAP (8,5% di A)	E -Totale resti assunzionali potenziali (A+B+C+D)	F – resti assunzionali utilizzati	G- resti assunzionali disponibili (E-F)
2016	art 3, comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014, n. 114, (così come modificato dall'art. 4, comma 3, legge 6 agosto 2015 n. 125)	100% dei cessati dell'anno precedente	€ 232.693,69	€ 55.381,10	€ 6.701,58	€ 19.778,96	€ 314.555,33	€ 53.759,41	€ 260.795,92
2017	l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 così come modificato dall'art. 16 del DL 24 giugno 2016, n. 113 e successivamente dall'art. 22 comma 2 del DL 24 aprile 2017, n. 50;	75% dei cessati dell'anno precedente o 80% dei cessati se vigili urbani	€ 193.633,42	€ 46.084,75	€ 5.576,64	€ 16.458,84	€ 261.753,66	0	€ 261.753,66
2018	l'art. 7, comma 2 bis, del D.L. 20 febbraio 2017, n. 14	75% dei cessati dell'anno precedente per nuove assunzioni o 100% dei cessati se vigili urbani	€ 156.117,73	€ 37.156,02	€ 4.496,19	€ 13.270,01	€ 211.039,95	0	€ 211.039,95
2019	art 3, comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni in Legge 11 agosto 2014, n. 114, (così come modificato dall'art. 4, comma 3, legge 6 agosto 2015 n. 125)	100% dei cessati dell'anno precedente	359.253,65	€ 85.502,37	€ 10.346,51	€ 30.536,56	€ 485.639,08	0	€ 485.639,08
2020			€ 23.980,10	€ 5.707,26	€ 690,63	€ 2.038,31	€ 32.416,30	0	€ 32.416,30
2021			€ 110.599,90	€ 26.322,78	€ 3.185,28	€ 9.400,99	€ 149.508,94	0	€ 149.508,94
Totale resti assunzionali			€ 1.076.278,49	€ 256.154,28	€ 30.996,82	€ 91.483,67	€ 1.454.913,26	€ 53.759,41	<b>€ 1.401.153,85</b>

**Allegato 3 – quadro riassuntivo della dotazione organica del Comune di San Severo per il triennio 2019-2021**

	Dir/segr.	D	D (risorse non a carico Bilancio)	C	C (risorse non a carico bilancio)	B	A	Totale
Patrimoniale	1	9	0	18	0	2	0	31
Servizi sociali e alla persona	1	11	9	13	2	5	0	40
Servizi interni e MAT	1	7	0	30	0	5	0	43
Opere Pubbliche	1	7	0	12	0	12	0	32
Urbanistica e attività produttive	1	8	0	8	0	3	0	20
Ambiente e sviluppo sostenibile	1	6	0	4	0	1	0	12
Polizia Locale	0	7	0	42	4	0	0	51
Avvocatura	0	3	0	2	0	0	0	5
Staff/Organi istituzionali	1	2	0	5	0	3	0	11
<b>Totale</b>	<b>7</b>	<b>60</b>	<b>9</b>	<b>134</b>	<b>6</b>	<b>31</b>	<b>0</b>	<b>247</b>

## Allegato 4 – le modalità di reclutamento del personale e la quantificazione della spesa per il triennio 2019-2021

### 1. Anno 2019

#### 1.1. Le assunzioni a tempo indeterminato

n.	Profilo professionale	categoria contrattuale	Resti assunzionali			settore/servizio
			stipendio tabellare	oneri riflessi	totale	
1	Ufficiale di polizia locale	Categoria D	€ 25.919,41	€ 9.606,20	€ 35.525,61	Polizia locale
2	Assistente sociale	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Servizi sociali
3	Assistente sociale	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Servizi sociali
4	Addetto stampa	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Staff
5	Istruttore direttivo tecnico	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Opere pubbliche
6	Istruttore direttivo tecnico	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Opere pubbliche
7	Istruttore direttivo tecnico	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Urbanistica e attività produttive
8	Istruttore direttivo amministrativo	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Urbanistica e attività produttive
9	Istruttore direttivo amministrativo	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Piano di Zona
10	Istruttore direttivo amministrativo	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Servizi Sociali
11	Istruttore direttivo amministrativo	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Personale/trattamento economico
12	Istruttore direttivo contabile	categoria D	€ 24.799,68	€ 9.189,89	€ 33.989,57	Tributi
17	Agente	categoria C	€ 23.889,46	€ 8.855,07	€ 32.744,53	Polizia locale
18	Agente	categoria C	€ 23.889,46	€ 8.882,10	€ 32.771,56	Polizia locale
18	Agente	categoria C	€ 23.889,46	€ 8.882,10	€ 32.771,56	Polizia locale
19	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	categoria C	€ 15.179,82	€ 5.625,84	€ 20.805,66	
20	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
21	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
22	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
23	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
24	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
25	istruttore amministrativo part-time 24 ore	categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
26	istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	

n.	Profilo professionale	categoria contrattuale	Resti assunzionali			settore/servizio
			stipendio tabellare	oneri riflessi	totale	
27	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
28	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
29	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
30	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
31	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
32	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
33	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
34	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
35	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
36	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
37	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
38	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
39	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
40	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
41	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
42	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
43	Istruttore amministrativo part-time 24 ore	Categoria C	€ 15.179,82	€ 5.643,86	€ 20.823,68	
			<b>€ 749.879,83</b>	<b>€ 278.392,63</b>	<b>€ 1.028.272,46</b>	

### 1.2. Le progressioni verticali

Profilo professionale	categoria contrattuale	posti messi a bando	resti assunzionali utilizzati			settore/servizio
Ufficiale polizia locale	categoria D	2	€ 4.059,90	€ 1.502,26	€ 5.562,16	Polizia locale
Istruttore direttivo amministrativo	categoria D	1	€ 2.029,95	€ 751,13	€ 2.781,08	
Istruttore amministrativo	categoria C	6	€ 15.095,93	€ 5.595,55	€ 20.691,48	
<b>Totale</b>		<b>9</b>	<b>€ 21.185,78</b>	<b>€ 7.848,94</b>	<b>€ 29.034,72</b>	

### 1.3. Le assunzioni a tempo determinato

N.	Profilo professionale	categoria contrattuale	resti assunzionali utilizzati			Fondi comunitari o codice della strada art.208	
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
1	Assistente sociale	categoria D	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.989,57	Area II
2	assistente sociale	categoria D	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.989,57	Area II
3	Psicologo	categoria D	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.989,57	Area II
4	Educatore professionale	categoria D	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.989,57	Area II
6	Istruttore direttivo amministrativo	categoria D	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 33.989,57	Area II
7	Istruttore amministrativo	categoria C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 31.208,49	Area II
8	Ausiliario sosta part-time 50% (per 6 mesi)	categoria C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.186,13	Polizia Locale
9	Ausiliario sosta part-time 50% (per 6 mesi)	categoria C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.186,13	Polizia Locale
10	Ausiliario sosta part-time 50% (per 6 mesi)	categoria C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.186,13	Polizia Locale
11	Ausiliario sosta part-time 50% (per 6 mesi)	categoria C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.186,13	Polizia Locale
12	Ausiliario sosta part-time 50% (per 6 mesi)	categoria C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.186,13	Polizia Locale
13	Ausiliario sosta part-time 50% (per 6 mesi)	categoria C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.186,13	Polizia Locale
14	Ausiliario sosta part-time 50% (per 6 mesi)	categoria C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.186,13	Polizia Locale
15	Ausiliario sosta part-time 50% (per 6 mesi)	categoria C	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 8.186,13	Polizia Locale
Totale						<b>€ 266.645,39</b>	

### 1.4. Le mobilità tra pubbliche amministrazioni

n.	Profilo professionale	categoria contrattuale	resti assunzionali utilizzati			Impegno spesa a bilancio	settore/servizio
			€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
1	Dirigente amministrativo	Dir	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 58.973,13	Area II
2	Dirigente amministrativo	Dir	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 58.973,13	Area III
Totale						<b>€ 117.946,26</b>	

1.1. Altre forme di reclutamento (comando, art. 90 tuel, art 110 Tuel)

n.	Profilo professionale	categoria contrattuale	resti assunzionali utilizzati			Impegno spesa a bilancio	settore/servizio
1	Dirigente tecnico	Dir	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 58.973,13	Area IV o VI
2	Operatore servizi amministrativi	B	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	27.759,91	Demografici
	<b>Totale</b>					<b>€ 86.733,04</b>	

2. Anno 2020

2.1. Le assunzioni a tempo indeterminato

N.	Profilo professionale	categoria contrattuale	resti assunzionali utilizzati			settore/servizio
1	operaio specializzato part-time (24 ore)	Categoria B	€ 13.502,50	€ 5.004,11	€ 18.506,60	area IV
2	operaio specializzato part-time (24 ore)	Categoria B	€ 13.502,50	€ 5.004,11	€ 18.506,60	area IV
3	operaio specializzato part-time (24 ore)	Categoria B	€ 13.502,50	€ 5.004,11	€ 18.506,60	area IV
4	operaio specializzato part-time (24 ore)	Categoria B	€ 13.502,50	€ 5.004,11	€ 18.506,60	area IV
5	operaio specializzato part-time (24 ore)	Categoria B	€ 13.502,50	€ 5.004,11	€ 18.506,60	area II
6	operaio specializzato part-time (24 ore)	Categoria B	€ 13.502,50	€ 5.004,11	€ 18.506,60	Area II
	<b>Totale</b>		<b>€ 81.014,98</b>	<b>€ 30.024,65</b>	<b>€ 116.412,04</b>	

3. Anno 2021

3.1. Le assunzioni a tempo indeterminato

N.	Profilo professionale	categoria contrattuale	resti assunzionali utilizzati			settore/servizio
1	Dirigente tecnico	dirigente	€ 43.625,63	€ 15.347,50	€ 58.973,13	area IV o VI
	<b>Totale</b>		<b>€ 43.625,63</b>	<b>€ 15.347,50</b>	<b>€ 58.973,13</b>	

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO GENERALE  
*F.to dott. Giuseppe Longo*

IL SINDACO  
*F.to avv. Francesco Miglio*

### ATTESTAZIONE ESECUTIVITÀ DELL'ATTO

La presente deliberazione

X è divenuta esecutiva il **08/02/2019** in quanto dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art.134 – comma 4 – del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

è esecutiva il \_\_\_\_\_, ai sensi e per gli effetti dell'art.134– comma 3–del D.Lgs.18.08.2000, n.267;

San Severo, **11.02.2019**

IL SEGRETARIO GENERALE  
*F.to dott. Giuseppe Longo*

Prot. n. \_\_\_\_\_ del registro delle

### PUBBLICAZIONI ALL'ALBO PRETORIO

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo dell'Ente per quindici giorni consecutivi, a decorrere dal **11.02.2019**

La relativa adozione viene altresì comunicata in elenco ai Capigruppo in pari data con prot. n. **10**

San Severo, **11.02.2019**

IL SEGRETARIO GENERALE  
*F.to dott. Giuseppe Longo*

E' copia conforme al suo originale, per uso amministrativo.

San Severo, **11.02.2019**

IL SEGRETARIO GENERALE  
*f.to dott. Giuseppe Longo*