



CITTÀ DI SAN SEVERO

PROVINCIA DI FOGGIA

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

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 56 del registro in data 30 Marzo 2018

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2018-2020 AI SENSI DELL'ART. 39 LEGGE 27 DICEMBRE 1997, N. 449

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **trenta** del mese di **Marzo alle ore 10,00**, 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	Miglio	Sindaco	X	
02	Francesco	Sderlenga	Vice Sindaco	X	
03	Michele Aldo	Del Sordo	Assessore	X	
04	Raffaele	Fanelli	Assessore	X	
05	Celeste	Iacovino	Assessore	X	
06	Libera, Ondina	Inglese	Assessore	X	
07	Luigi	Montorio	Assessore	X	
08	Simona, Filomena	Venditti	Assessore	X	

Componenti n. 8 in carica n. 8 (otto) Presenti n.8(otto) Assenti n. 0 (zero)

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.

Su relazione e proposta dell'Assessore al Personale, Rag. Michele Aldo Del Sordo.

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;

Preso atto 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 al milione di euro per il triennio 2018-2020;

	tetto di spesa (media 2011- 2013)	spesa prevista 2018	spesa prevista 2019	spesa prevista 2020
impegni previsti a bilancio (a)	€9.491.834,00	€8.566.291,17	€8.397.341,05	€8.127.341,05
componenti da escludere (b)	€856.851,00	€1.087.449,29	€1.158.128,53	€888.128,53
spese soggette a limite (c.557) c=a-b	€8.634.983,00	€7.478.841,88	€7.239.212,52	€7.239.212,52
spazi utilizzabili d=tetto di spesa-previsione		€1.156.141,12	€1.395.770,48	€1.395.770,48

- fermo restando i vincoli generali di bilancio, la capacità sopramenzionata può essere in parte coperta tramite l'istituto della mobilità tra dipendenti delle pubbliche amministrazioni e in parte tramite nuovi assunzioni;
- per quest'ultime è necessario calcolare i cosiddetti "resti assunzionali";

Preso, altresì, atto 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. Il comma 5-quater dell'articolo 3 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 2014 al 2018, i resti assunzionali utili per nuove assunzioni ammontano complessivamente ad €1.123.429,49;

Acquisite agli atti d'ufficio le dichiarazioni dirigenziali con cui si è dato atto, da un lato, dell'assenza di personale in eccedenza e, dall'altro 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;

Precisato che le assunzioni di personale ad eccezione di quelle previste per il corpo della Polizia locale e di quelle gravanti su risorse comunitarie, dovranno essere finalizzate anche alla re-internalizzazione di servizi oggi appaltati in modo che l'impatto economico sul bilancio sia nullo;

Dato atto, altresì, che questo Ente, come si rileva dai dati del rendiconto della gestione anno 2016, ha rispettato il patto di stabilità interno 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:

DELIBERA

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 2018-2020, 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 dare altresì atto che** le assunzioni di personale ad eccezione di quelle previste per il corpo della Polizia locale e di quelle gravanti su risorse comunitarie, dovranno essere finalizzate anche alla re-internalizzazione di servizi oggi appaltati in modo da limitare l'impatto economico sul bilancio comunale;
6. **di demandare** agli uffici comunali per l'esecuzione della presente;
7. **di demandare**, in particolare, al dirigente del servizio contabilità, di concerto con il dirigente al personale, la verifica di quanto deliberato al punto 5, dandone periodica informativa all'Organo esecutivo;
8. **di riservarsi** l'adozione di eventuali ed ulteriori provvedimenti in merito;
9. **di allegare** copia della presente al D.U.P. – Documento Unico Programmazione ed al Bilancio pluriennale 2017-2019;
10. **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;
11. **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 – CONTABILITA'

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

Il Dirigente
F.to Ing. Francesco Rizzitelli

Allegato 1 – la capacità assunzionale del Comune di San Severo per il triennio 2018-2020

	TETTO DI SPESA (MEDIA 2011-2013)	SPESA PREVISTA 2018	SPESA PREVISTA 2019	SPESA PREVISTA 2020
IMPEGNI PREVISTI A BILANCIO (A)	€9.491.834,00	€8.566.291,17	€8.397.341,05	€8.127.341,05
COMPONENTI DA ESCLUDERE (B)	€856.851,00	€1.087.449,29	€1.158.128,53	€888.128,53
SPESE SOGGETTE A LIMITE (C.557) C=A-B	€8.634.983,00	€7.478.841,88	€7.239.212,52	€7.239.212,52
SPAZI UTILIZZABILI D=TETTO DI SPESA-PREVISIONE		€1.156.141,12	€1.395.770,48	€1.395.770,48

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

	2018	2019	2020
SPESE PER IL LAV STRAORD ED ALTRI ONERI DI PERSONALE CONNESSI ALL'ATTIVITA' ELETTORALE CON RIMBORSO DAL MINISTERO DEGLI INTERNI	€81.000,00	€0,00	€0,00
spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati che non comportano alcun aggravio per il bilancio dell'ente	€92.000,00	€270.000,00	€0,00
SPESE PER LA FORMAZIONE E RIMBORSI PER LE MISSIONI	€20.600,00	€20.600,00	€20.600,00
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	€211.423,47	€201.496,25	€201.496,25
SPESE PER IL PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE	€347.500,97	€331.107,43	€331.107,43
SPESE PER IL PERSONALE A COMANDATO PRESSO ALTRE AMMINISTRAZIONI CON RIMBORSO DALLE AMMINISTRAZIONI UTILIZZATRICI	€166.721,45	€166.721,45	€166.721,45
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	€0,00	€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)	€43.000,00	€43.000,00	€43.000,00
TOTALE	€1.087.449,29	€1.158.128,53	€888.128,53

Allegato 2 - La nota metodologica

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 2018-2020 ci si riferisce alle cessazioni 2017 e quelle previste nel 2018 e nel 2019 di cui vi è ragionevole certezza (domande di pensionamento presentate o accolte). È altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente cioè al 2015-2017 e, dunque, da calcolare sulle cessazioni avvenute nel 2014, nel 2015 e nel 2016.

Nella tabella 1 sono riportate le cessazioni avvenute nel 2014. Per il calcolo dei resti assunzionali si deve tener presente che il sopramenzionato art 3, comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90 stabilisce 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...”* Inoltre, al comma 5 quater, si stabilisce 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.”*;

Pertanto, per il corretto calcolo dei resti assunzionali è necessario:

- a) definire il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente in modo da capire se la percentuale risultante sia o non inferiore al 25%;
- b) calcolare la percentuale del 60% o del 100% da poter utilizzare come resti assunzionali sulla base del punto a);
- c) sottrarre al valore definito al punto b) i resti assunzionali utilizzati nei piani del fabbisogno precedenti.

Per il solo 2015 (cessati 2014) il calcolo risente di un'ulteriore complessità dovuta alle somme decurtate dal cosiddetto fondo di produttività a seguito delle cessazioni del personale di ruolo. Infatti, dal 2010 al 2014 le cessazioni non hanno determinato economie solo sul bilancio, ma anche sul fondo secondo un criterio di proporzionalità (veniva decurtato il costo medio per dipendente cessato). A tal riguardo, la nota 11786/2011 del Dipartimento della Funzione Pubblica ha rivisto il meccanismo del calcolo dei resti assunzionali con particolare riferimento all'utilizzo delle economie derivanti dalla decurtazione operata al fondo produttività stabilendo che *“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”*.

Entrando nel merito dei dati riportati in tabella 1, si evidenzia come i resti assunzionali siano stati calcolati considerando i valori inseriti nelle colonne (a), (b), (c), (d) che fanno riferimento ai risparmi sul bilancio a cui si aggiunge il valore espresso in colonna (i) che rappresenta il valore medio di trattamento economico accessorio calcolato secondo le direttive della nota 11786/2011 sopramenzionata. L'ammontare su cui calcolare i resti assunzionali è pari a € 160.261,27. Tale importo, per semplicità espositiva, è al netto degli oneri riflessi. Quest'ultimi saranno inseriti nella tabella riassuntiva finale.

Per quanto non dettagliato, il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente per l'anno 2014 risulta superiore al 25% e conseguentemente la percentuale da applicare è del 60%. In valore assoluto si tratta di €96.156,76. Di tale importo, €30.051,89 sono stati utilizzati nel 2017 per avviare le procedure concorsuali per 6 istruttori amministrativi cat. C1 di cui 3 riservati agli interni e 2 assistenti sociali cat.D1. È bene precisare che per l'avvio delle procedure concorsuali sono stati utilizzati anche i resti del 2014 (cessati 2013) per un importo al netto degli oneri riflessi di €87.838,05. Ne consegue che i resti assunzionali riferiti all'anno 2015 e utilizzabili per il piano del fabbisogno del personale 2018-2020 ammontano a **€ 66.104,87** al netto degli oneri riflessi.

Tabella 1. I resti assunzionali del 2015 (personale di ruolo cessato nel 2014) – valori espressi in euro

CATEG	Stip.base (a)	13 mens. (b)	ALTRE IND (c)	vac.contr. (d)	Pr.Oriz. 13 m	RIA	IND.COMP.	TOTALE al netto delle quote finanziarie da fondo (h=a+b+c+d)	quota pro-capite derivanti da economie sul fondo (i)	Totale resti assunzionali
B4	17.244,71	1.437,06	64,56	150,28	1.356,16	130,91	471,72	18.896,61	4.909,79	25.765,19
B2	17.244,71	1.437,06	64,56	142,48	310,83	502,45	471,72	18.888,81	4.909,79	25.083,60
B4	17.244,71	1.437,06	64,56	150,28	1.356,16	65,52	471,72	18.896,61	4.909,79	25.699,80
C2	19.454,15	1.621,18	0,00	161,85	502,32	242,97	549,60	21.237,18	4.909,79	27.441,86
C2	19.454,15	1.621,18	0,00	161,85	502,32	1.138,28	549,60	21.237,18	4.909,79	28.337,17
C2	19.454,15	1.621,18	0,00	161,85	502,32	734,76	549,60	21.237,18	4.909,79	27.933,65
	110.096,58	9.174,72	193,68	928,59	4.530,11	2.814,89	3.063,96	120.393,57	29.458,74	160.261,27

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

	RUOLO	Stip.base (a)	13 mens. (b)	ALTRE IND (c)	vac.contr. (d)	Pr.Oriz. 13 m	RIA	IND.COMP.	TOTALE al netto delle quote finanziarie da fondo (h=a+b+c+d)	Totale (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
TOTALE		209.048,12	17.420,68	4.353,02	1.871,87	23.117,90	8.021,39	5.889,52	232.693,69	269.722,50

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 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 2.

A tale importo va però sottratto quello relativo alle mobilità in entrata del personale di area vasta (tabella 3). In dettaglio nel 2016 sono stati assunti tre dipendenti per un valore economico a valere sui resti assunzionali di €65.646,24.

Anche per la tabella 2 che per la 3, gli importi sono riportati al netto degli oneri riflessi.

In sintesi i resti assunzioni riferiti al 2016 e utilizzabili per il piano del fabbisogno del personale 2018-2020 sono pari a **€167.047,45** al netto degli oneri riflessi.

Tabella 3 –i resti assunzionali utilizzati nel 2016 per il personale di Area vasta

	<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. 13 m</i>	<i>RIA</i>	<i>IND.COMP.</i>	<i>TOTALE al netto delle quote finanziarie da fondo (a+b+c+d)</i>	<i>Totale</i>
D5	ISTR.DIR	21.166,71	1.763,89	0,00	215,41	5.789,55	330,85	622,80	23.146,01	29.889,21
C5	T.OP.IMP	19.454,15	1.621,18	0,00	177,97	2.651,09	125,97	595,40	21.253,30	24.625,76
C4	Sp.Amm.	19.454,15	1.621,18	0,00	171,60	1.804,79	848,25	622,80	21.246,93	24.522,77
TOTALE		60.075,01	5.006,25	0,00	564,98	10.245,43	1.305,07	1.841,00	65.646,24	79.037,74

Tabella 4 – 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>	<i>totale al netto delle quote finanziarie da fondo (h=a+b+c+d)</i>	<i>quota derivante da economie su fondo (i=f)</i>	<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
TOTALE		232.040,59	19.336,72	1.424,38	1.998,75	16.513,38	1.857,44	5.298,80	254.800,44	1.857,44	256.657,88

Nella tabella 4 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 1000 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;
- d) sottrarre al valore calcolato alla lettera b) e c), gli importi utilizzati dai precedenti piani assunzionali;

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%.

Inoltre, non sono stati utilizzati resti assunzionali a valere sui piani del fabbisogno precedenti.

Pertanto, i resti assunzionali a valere sul 2017 per il piano del fabbisogno del personale 2018-2020 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 accessori.

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.

Nelle tabelle 5 e 6 sono riportate le cessazioni del 2017 e quelle del 2018 per cui vi è ragionevole certezza utili al calcolo dei resti assunzionali riferiti agli anni 2018 e 2019.

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:

- **a valere sul 2018 per il piano del fabbisogno del personale 2018-2020 sono da calcolarsi come segue: sull'importo di €177.756,23, la percentuale del 75% è pari a €133.317,17 a cui va aggiunto il 100% di €22.800,56 per un totale di €156.117,73 al netto degli oneri accessori;**
- **a valere sul 2019 per il piano del fabbisogno del personale 2018-2020 sono da calcolarsi come segue: sull'importo di €300.213,53, la percentuale del 75% è pari a €225.160,15 a cui va aggiunto il 100% di €22.998,29 per un totale di €248.158,44 al netto degli oneri accessori.**

La tabella 7 sintetizza i resti assunzionali utilizzabili dall'ente per il triennio 2018-2020.

Tabella 5– 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	200.556,79

Tabella 6– 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.	17.244,72	1.437,06	371,52	150,28	1.356,16	150,15	471,72	19.203,58	150,15	19.353,73
C2	amministr.	19.454,16	1.621,18		161,85	502,32	277,16	549,60	21.237,19	277,16	21.514,35
D6	amm. cont.	21.166,68	1.763,89		230,23	7.774,00	994,50	622,80	23.160,80	994,50	24.155,30
D6	avvocato	24.338,16	2.028,18		230,23	4.561,96	1.551,55	622,80	26.596,57	1.551,55	28.148,12
C2	tecn.manut	19.454,16	1.621,18		161,85	502,32	448,11	549,60	21.237,19	448,11	21.685,30
D4	amministr.	21.166,68	1.763,89		206,18	4.338,23	994,37	622,80	23.136,75	994,37	24.131,12
D6	ass. soc.	21.166,68	1.763,89		230,23	7.774,00	848,25	622,80	23.160,80	848,25	24.009,05
D5	ass. soc.	21.166,68	1.763,89		215,41	5.789,55	848,25	622,80	23.145,98	848,25	23.994,23
D6	ass. soc.	21.166,68	1.763,89		230,23	7.774,00	848,25	622,80	23.160,80	848,25	24.009,05
D6	ass. soc.	21.166,68	1.763,89		230,23	7.774,00	848,25	622,80	23.160,80	848,25	24.009,05
C5	Vigile	19.454,16	1.621,18	1.110,84	177,97	2.651,09	634,14	549,60	22.364,15	634,14	22.998,29
C2	amministr.	19.454,16	1.621,18		161,85	502,32	341,38	549,60	21.237,19	341,38	21.578,57
dir	dirigente	39.979,32	3.331,61		314,73				43.625,66	0,00	43.625,66
	Totale	286.378,92	23.864,91	1.482,36	2.701,27	51.299,95	8.784,36	7.029,72	314.427,46	8.784,36	323.211,82

Tabella 7– i resti assunzionali del Piano del fabbisogno del personale 2018-2020 – valori espressi in euro

<i>Anno</i>	<i>Riferimento normativo</i>	<i>metrica utilizzata</i>	<i>A - Resti assunzionali utilizzabili (stipendio base + 13^a mensilità + altre indennità + vac. Contr. + economie fondo)</i>	<i>B -CPDEL (23,8% di A)</i>	<i>C -INADEL (2,88% di A)</i>	<i>D -IRAP (8,5% di A)</i>	<i>E -Totale resti assunzionali (A+B+C+D)</i>
2015	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)	60% dei cessati dell'anno precedente al netto dei resti già utilizzati nei precedenti piani assunzionali	€66.104,87	€15.732,96	€1.903,82	€5.618,91	€89.360,56
2016		100% dei cessati dell'anno precedente	€167.047,45	€39.757,29	€4.810,97	€14.199,03	€225.814,74
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; l'art. 7, comma 2 bis, del D.L. 20 febbraio 2017, n. 14	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
2018		25% 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
2019			€248.158,44	€59.061,71	€7.146,96	€21.093,47	€335.460,58
<i>Totale resti assunzionali</i>			€831.061,91	€197.792,73	€23.934,58	€70.640,26	€1.123.429,49

Allegato 3 – quadro riassuntivo della dotazione organica del Comune di San Severo per il triennio 2018-2020

	Dir/segr.	D	C	B	A	Totale
Patrimoniale	1	9	13	0	0	23
Servizi sociali e alla persona	1	15	14	3	0	33
Servizi interni e MAT	1	7	25	1	0	34
Opere Pubbliche	1	7	12	9	0	29
Urbanistica e attività produttive	1	8	8	5	0	22
Ambiente e sviluppo sostenibile	1	4	2	0	0	7
Polizia Locale	0	6	45	0	0	51
Avvocatura	0	3	2	0	0	5
Staff/Organi istituzionali	1	3	5	4	0	13
Totale	7	62	126	22	0	217

Allegato 4 – le modalità di reclutamento del personale e la quantificazione della spesa per il triennio 2018-2020

I. Anno 2018

1.1. Le assunzioni a tempo indeterminato

n.	Profilo professionale	categoria contrattuale	resti assunzionali utilizzati			settore/servizio
1	Dirigente	Dirigente	€43.625,63	€15.347,50	€58.973,13	Area II o III
2	Dirigente	Dirigente	€43.625,63	€15.347,50	€58.973,13	Area IV o VI
3	Istruttore direttivo amministrativo	Categoria D	€23.725,36	€8.346,58	€32.071,94	Area III - CED
4	istruttore direttivo amministrativo	Categoria D	€23.725,36	€8.346,58	€32.071,94	Area II
5	istruttore direttivo tecnico	Categoria D	€23.725,36	€8.346,58	€32.071,94	Area IV
6	istruttore direttivo tecnico	Categoria D	€23.725,36	€8.346,58	€32.071,94	Area VI
7	assistente sociale	categoria D	€23.725,36	€8.346,58	€32.071,94	Area II
8	assistente sociale	categoria D	€23.725,36	€8.346,58	€32.071,94	Area II
9	addetto stampa	categoria D	€23.725,36	€8.346,58	€32.071,94	Staff
10	istruttore amministrativo	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area II
11	istruttore amministrativo	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area II
12	istruttore amministrativo	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area II
13	istruttore amministrativo	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area II
14	istruttore amministrativo	categoria C	€10.891,51	€3.831,64	€14.723,15	Area V
15	Agente	categoria C	€22.344,26	€7.860,72	€30.204,98	Polizia locale
16	Agente	categoria C	€22.344,26	€7.860,72	€30.204,98	Polizia locale
17	Agente	categoria C	€22.344,26	€7.860,72	€30.204,98	Polizia locale
18	Agente	Categoria C	€22.344,26	€7.860,72	€30.204,98	Polizia locale
19	Agente	categoria C	€22.344,26	€7.860,72	€30.204,98	Polizia locale
20	operaio qualificato	categoria B	€20.086,30	€7.066,36	€27.152,66	Area IV
21	operaio qualificato	categoria B	€20.086,30	€7.066,36	€27.152,66	Area IV
22	operaio qualificato	categoria B	€20.086,30	€7.066,36	€27.152,66	Area IV
23	operaio qualificato	categoria B	€20.086,30	€7.066,36	€27.152,66	Area IV
	Totale		€543.418,87	€191.174,81	€734.593,68	

1.2. Le mobilità tra pubbliche amministrazioni

n.	Profilo professionale	categoria contrattuale	resti assunzionali utilizzati			Impegno spesa a bilancio	settore/servizio
1	Istruttore direttivo amministrativo o contabile	Categoria D	€0,00	€0,00	€0,00	€32.071,94	Area I - Tributi
2	Istruttore direttivo amministrativo o contabile	Categoria D	€0,00	€0,00	€0,00	€32.071,94	Area II - UdP
3	Istruttore direttivo amministrativo	Categoria D	€0,00	€0,00	€0,00	€32.071,94	Area II - UdP
4	istruttore amministrativo	categoria C	€0,00	€0,00	€0,00	€29.446,29	Organi istituzionali

1.3. Le assunzioni a tempo determinato a valere su risorse comunitarie (PON – inclusione)*

N.	Profilo professionale	categoria contrattuale	resti assunzionali utilizzati			fondi comunitari	settore/servizio
1	assistente sociale	categoria D	€0,00	€0,00	€0,00	€32.071,94	Area II
2	assistente sociale	categoria D	€0,00	€0,00	€0,00	€32.071,94	Area II
3	assistente sociale	categoria D	€0,00	€0,00	€0,00	€32.071,94	Area II
4	educatore professionale	categoria D	€0,00	€0,00	€0,00	€32.071,94	Area II
5	psicologo	categoria D	€0,00	€0,00	€0,00	€32.071,94	Area II
6	istruttore direttivo amministrativo	categoria D	€0,00	€0,00	€0,00	€32.071,94	Area II
7	istruttore amministrativo	categoria C	€0,00	€0,00	€0,00	€29.446,29	Area II
8	istruttore amministrativo	categoria C	€0,00	€0,00	€0,00	€29.446,29	Area II
	Totale					€251.324,22	

* il contratto ha durata 24 mesi in coerenza con la durata del PON – inclusione.

1.4. Le progressioni verticali

Profilo professionale	categoria contrattuale	posti messi a bando	resti assunzionali utilizzati			settore/servizio
ufficiale di polizia locale	categoria D	2	€4.983,88	€1.753,32	€6.737,20	Polizia locale
istruttore direttivo amministrativo	categoria D	2	€3.884,68	€1.366,62	€5.251,30	Tutti
istruttore amministrativo	categoria C	8	€13.573,76	€4.775,28	€18.349,04	Tutti
Totale		12	€22.442,32	€7.895,22	€30.337,54	

2. Anno 2019

2.1. Le assunzioni a tempo indeterminato

N.	Profilo professionale	categoria contrattuale	resti assunzionali utilizzati			settore/servizio
1	istruttore direttivo contabile	Categoria D	€23.725,36	€8.346,58	€32.071,94	Area I
2	istruttore direttivo amministrativo	Categoria D	€23.725,36	€8.346,58	€32.071,94	Area III - personale
3	Agente	categoria C	€22.344,26	€7.860,72	€30.204,98	Polizia locale
4	istruttore amministrativo	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area II
5	istruttore amministrativo	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area II
6	istruttore amministrativo	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area II
7	istruttore amministrativo	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area II
8	istruttore amministrativo	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area I
9	istruttore contabile	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area I
10	istruttore contabile	categoria C	€21.783,02	€7.663,27	€29.446,29	Area I
11	istruttore tecnico	categoria C	€21.783,02	€7.066,36	€29.446,29	Area IV
12	operaio specializzato	categoria B	€20.086,30	€7.066,36	€27.152,66	Area IV
	Totale		€264.145,44	€92.329,49	€357.071,84	



CITTÀ DI SAN SEVERO
PROVINCIA DI FOGGIA

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

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 08 del 29/03/2018

OGGETTO: Parere sulla proposta di C.C. avente ad oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 ai sensi dell'art. 39 legge 27 dicembre 1997, n. 449.

L'anno 2018 il giorno 29 del mese di marzo, alle ore 09,00 si è riunito in videoconferenza il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di San Severo, alla presenza del Rag. Nunzio Lobaccaro - Presidente, del Dott. De Chirico Michele - Componente e della D.ssa Valente Addolorata Lucia - Componente, per esprimere il proprio parere in merito proposta di Deliberazione del Consiglio Comunale di cui all'oggetto.

L'Organo di Revisione

Premesso che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

Preso atto 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, della deliberazione in oggetto di cui lo stesso costituisce parte integrante, e sintetizzato nella tabella sottostante, il Comune di San Severo presenta una capacità assunzionale superiore al milione di euro per il triennio 2018-2020;

	teetto di spesa (media 2011- 2013)	spesa prevista 2018	spesa prevista 2019	spesa prevista 2020
	€	€	€	€
impegni previsti a bilancio (a)	9.491.834,00	8.566.291,17	8.397.341,05	8.127.341,05

componenti da escludere (b)	€ 856.851,00	€ 1.087.449,29	€ 1.158.128,53	€ 888.128,53
spese soggette a limite (c.557) c=a-b	€ 8.634.983,00	€ 7.478.841,88	€ 7.239.212,52	€ 7.239.212,52
spazi utilizzabili d=tetto di spesa-previsione		€ 1.156.141,12	€ 1.395.770,48	€ 1.395.770,48

- fermo restando i vincoli generali di bilancio, la capacità sopramenzionata può essere in parte coperta tramite l'istituto della mobilità tra dipendenti delle pubbliche amministrazioni e in parte tramite nuovi assunzioni;
- per quest'ultime è necessario calcolare i cosiddetti "resti assunzionali";

Preso, altresì, atto che:

L'ente ha provveduto al calcolo dei resti assunzionali come da prospetto allegato alla delibera di C.C. prevedendo 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. Il comma 5-quater dell'articolo 3 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: "Fermo 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).

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";

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale di cui all'oggetto;

considerato che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- come si rileva dai dati del rendiconto della gestione anno 2016, ha rispettato il patto di stabilità interno 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;
- ha approvato con Deliberazione di G.C. n. 47 del 21/03/2018 il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'[art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006](#);

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli [articoli 49](#) - 1° comma - e [147 bis del D.Lgs. n. 267/2000](#);

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'[art. 19, comma 8 della L. 448/2001](#), a seguito dell'istruttoria svolta;

a c c e r t a

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale

e s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale , avente ad oggetto "*Programmazione triennale del fabbisogno personale 2018/2020.*

Alle ore 10,40 il Presidente dichiara chiusa la riunione del Collegio, dopo lettura redazione e sottoscrizione del presente verbale.

San Severo li 29.03.2017

Il Collegio

F.to Rag. Nunzio Lobaccaro - Presidente

F.to Dott.. De Chirico Michele - Componente

F.to D.ssa Valente Addolorata Lucia - Componente

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

è divenuta esecutiva **il 30/03//2018**, 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, 04/04/2018

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 04/04/2018

La relativa adozione viene altresì comunicata in elenco ai Capigruppo in pari data con prot.n. 21

San Severo, 04/04/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo

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

San Severo, 04/04/2018

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to dott. Giuseppe Longo