



CITTA' DI OTRANTO
PROVINCIA DI LECCE

COPIA
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 66 Del Registro

Seduta del 28.02.2019

OGGETTO: ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2019 - 2021.

Pareri Ex. Art. 49 Comma 1 D.Lgs. 267/2000			
Regolarità Tecnica		Regolarità Contabile	
Parere	Data	Parere	Data
FAVOREVOLE	28.02.2019	FAVOREVOLE	28.02.2019
Il Responsabile del Servizio F.to Manca Maria Paola		Il Responsabile di Ragioneria F.to Milo Ornella	
L'anno duemiladiciannove addì ventotto del mese di febbraio alle ore 11,00 nella sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale, convocata nella forme di legge. Sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti Sigg.			
CARIDDI PIERPAOLO		P	
TENORE MICHELE		A	
DE BENEDETTO CRISTINA		P	
DE DONNO DOMENICA		P	
BELLO LORENZO EMANUELE		P	

Partecipa il Segretario Comunale Sig. Dr **Rodolfo Luceri**

Assume la presidenza il Sig. **Pierpaolo Cariddi**, il quale, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita ai commi:

2. *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

(...) 6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha emanato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
 - le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
 - occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *"(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*;

Dato atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"*;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica".
2. "le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore". Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare;

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

✓ qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Dato atto che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Evidenziato che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Dato atto che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

Richiamato l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione; la comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

Evidenziato che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Precisato che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente integrata con il piano assunzionale di seguito indicato;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, il Decreto legge 50/2017 convertito in legge 96/2017, al d.Lgs. 75/2017 e la legge 205/2017 che prevedono in sintesi quanto segue:

25% costo delle cessazioni anno precedente	Se il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia uguale o superiore 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 d.lgs 267/2000(articolo 1, comma 228, legge 208/2015)
---	---

75% Costo delle cessazioni anno precedente	Se 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 d.lgs 267/2000 (<i>articolo 1, comma 228, legge 208/2015</i>)
90% Costo delle cessazioni anno precedente	Se: 1) rispettano il pareggio di bilancio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate (cd overshooting); 2) 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 d.lgs 267/2000 (<i>art. 1, comma 479, lettera d), legge 232/2016, come modificato dall'articolo 22, comma 3, del d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017, modificato dall'articolo 1, comma 863, della legge 205/2017</i>)

Anno 2019	
Manca una disciplina specifica, derivante dalle leggi di bilancio o loro variazioni. Si deve, quindi, ritenere operante, salvo successive eventuali modifiche, l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ai sensi del quale "a decorrere dal 2018" (in realtà la disciplina del 2018 è regolata come sopra) e, quindi, a regime dal 2019, le assunzioni a tempo indeterminato sono contenute in un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, tanto per il personale privo di qualifica dirigenziale, quanto per il personale con qualifica dirigenziale. Ovviamente, le condizioni sono il rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.	
Personale a tempo determinato e flessibile	
<i>(personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, lavoro occasionale ex art. 54 d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017)</i>	
Tetto di spesa massimo = nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009.	
Detti limiti non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.	
A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.	
Tetto di spesa massimo = 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009 per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.	
Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste per le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.	
Deroghe:	
a) condizioni:	

<ul style="list-style-type: none"> rispetto degli obiettivi di finanza pubblica
<ul style="list-style-type: none"> rispetto della vigente normativa in materia di contenimento della spesa complessiva di personale
b) modalità:
<ul style="list-style-type: none"> assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato
1. a carattere stagionale,
2. nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica,
3. a condizione che:
<ul style="list-style-type: none"> i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati
<ul style="list-style-type: none"> che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti, non connessi a garanzia di diritti fondamentali.
Polizia locale (Articolo 22, comma 3-bis, d.l. 50/2017, convertito in legge 96/2017):
<p>A decorrere dal 2017, le spese del personale di polizia locale, relative a prestazioni pagate da terzi per l'espletamento di servizi di cui all'articolo 168 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in materia di sicurezza e di polizia stradale necessari allo svolgimento di attività e iniziative di carattere privato che incidono sulla sicurezza e la fluidità della circolazione nel territorio dell'ente, sono poste interamente a carico del soggetto privato organizzatore o promotore dell'evento e le ore di servizio aggiuntivo effettuate dal personale di polizia locale in occasione dei medesimi eventi non sono considerate ai fini del calcolo degli straordinari del personale stesso. In sede di contrattazione integrativa sono disciplinate le modalità di utilizzo di tali risorse al fine di remunerare i relativi servizi in coerenza con le disposizioni normative e contrattuali vigenti.</p>

Polizia Locale- Decreto Sicurezza (art.35 bis D.L. n.113/2018, convertito con modificazioni con Legge n.132/2018).

L'art. 35 *bis* del D.L. n. 113/2018, introdotto con la legge di conversione n.132/2018, al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, ha previsto la possibilità, per i comuni che nel triennio 2016/2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica, di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'art.1, c. 228 della L. n.208/2015 nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio.

L'art. 35 *quater* del D.L. n. 113/2018 ha previsto l'istituzione da parte del Ministero dell'Interno di un Fondo con apposite risorse destinate al finanziamento di iniziative in materia di sicurezza urbana da parte dei comuni che possono essere investite anche in assunzioni a tempo determinato di personale della polizia locale, in deroga ai vincoli in materia di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art.9. c.28 del D.L. n.78/2010. Con apposito decreto ministeriale saranno dettate le modalità di presentazione delle richieste da parte dei comuni interessati, nonché i criteri di ripartizione delle risorse del predetto Fondo.

Preso atto che il Comune di Otranto presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari ad 1 dipendente per 169 abitanti (abitanti al 31/12/2018 n.5899), inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 5000 a 9999 abitanti (1 dipendente per 159 abitanti);

Visti:

– l'art. 16 della L.183/2011 che dispone l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

– l'art. 48, comma 1, del D.lgs.198/2006 che dispone il divieto di assunzione a qualsiasi titolo in caso di mancata adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità;

Preso atto che:

– i responsabili di area hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, del che l'Ente dà atto con il presente provvedimento. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive (D.G. n.341 del 12/09/2018);
- con nota prot. n. 5354 del 25 febbraio 2019, il responsabile dell'Area Finanziaria ha accertato che:
 1. è stato rispettato il “pareggio di bilancio” per l'anno 2017 con puntuale comunicazione alla R.G.S. entro il 31/03/2017;
 2. il monitoraggio del pareggio di bilancio per l'anno 2018 ha evidenziato il rispetto dell'obiettivo;
 3. la spesa per il personale, ai sensi dell'art.1 c.557 e ss. della Legge n.296/2006, comprensiva delle assunzioni previste nella programmazione, per ciascuno degli anni ricompresi nel triennio 2019/2021, rientra nel limite di euro 1.214.134,78 (media della spesa del personale anni 2011-2012-2013) (Allegato C);
 4. è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. N.66/2014;
 5. non sussistono situazioni di deficiarietà strutturale ai sensi dell'art.242 del DLgs. n.267/00;
 6. è stato approvato il bilancio di previsione 2018/2020, il rendiconto della gestione 2017 ed è stata effettuata la trasmissione dei dati alla Bdap entro i 30 giorni successivi;
 7. nell'anno 2017 è stato rispettato il limite di spesa per assunzioni flessibili di cui all'articolo 9, c.8 del D.Lgs. n. 78/2010, che è pari ad euro 191.636,00 e che il totale della spesa per il personale non supera quella media del triennio 2011/2013;
 8. tenuto conto della spesa flessibile per gli incarichi in essere art.90 del Tuel (pari ad euro 70.349,29), la spesa da destinare al lavoro flessibile per l'anno 2019 è pari ad euro 121.286,71. Per l'assunzione di personale a tempo determinato con qualifica di ausiliare del traffico saranno necessari circa euro 40.285,35, mentre l'assunzione di agenti di polizia locale a tempo determinato per una spesa di circa euro 77.527,80 sarà finanziata con i proventi del Codice della Strada, ai sensi dell'art.208, c.5 bis nel rispetto del limite complessivo della spesa destinabile a tale scopo;
 9. con determinazione n. 17 del 12/02/2019 è stata quantificata la spesa per il personale a tempo indeterminato della Polizia Locale sostenuta nell'anno 2016 e la spesa destinabile nell'anno 2019 ad assunzioni ai sensi dell'art.35 bis del Decreto Sicurezza;
 10. il piano occupazionale 2019 è compatibile con le risorse a disposizione in termini di budget assunzionale;
 - 11.

Considerato che ai fini delle cd assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

Considerato che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati (allegato A);

Ricordato che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21.5.2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1;

- che nell'anno 2018 si è verificata la cessazione di n.1 unità di categoria C, corrispondente ad un importo annuo di € 22.039,41, al netto degli oneri riflessi ed irap;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Vista la determinazione del responsabile dell'area finanziaria n.17 del 12/02/2019, con oggetto "*Ricognizione spesa per il personale e rispetto limiti finanziari all'assunzione di nuovo personale*", con la quale è stato stabilito di:

- "*di quantificare in € 1.214.134,78 il limite alla spesa di personale dell'anno 2019, determinato ai sensi dell'articolo 1, comma 557, L. 27 dicembre 2006, n. 296, come risulta dal prospetto allegato A) al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale*";
- "*di dare atto che le spese di personale per l'anno 2019, determinate come risulta dal prospetto allegato B) al presente provvedimento sono coerenti con il limite di spesa di cui al precedente punto 1), presentando un margine per nuove assunzioni pari al 100% delle cessazioni avvenute nel 2018 corrispondenti ad una unità di categoria C*";
- "*di stabilire in € 45.327,47 al lordo di oneri riflessi e irap il limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato nel settore Polizia Municipale ai sensi dell'art. 35 bis del Decreto Sicurezza, come risulta dal prospetto di cui all'allegato C)*";

Dato atto che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni*".

Preso atto delle indicazioni fornite dall'assessore con delega Politiche Finanziarie, Risorse Umane e relazioni istituzionali e dai singoli responsabili di area, ognuno per ciò che attiene i profili necessari per l'articolazione organizzativa da essi diretta, in merito a:

- a) fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Considerato che:

- l'assessore con delega alle Politiche Finanziarie, Risorse Umane e relazioni istituzionali rappresenta la necessità di potenziare l'Area della Polizia Locale, preposta allo svolgimento oltre che dei propri compiti istituzionali anche di quelli inerenti la sicurezza urbana e stradale, caratterizzata da una grave carenza di personale, programmando l'assunzione di n.3 unità di polizia locale da assumere con contratto part-time al 40% a tempo indeterminato, in applicazione dell'art. 35 bis del D.L. n. 113/2018, introdotto con la legge di conversione n.132/2018, che ha previsto la possibilità, per i comuni che nel triennio 2016/2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica, di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'art.1, c.228 della L. n.208/2015 nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio, come attestato dal responsabile dell'Area Finanziaria con determinazione n. 17 del 12/02/2019;

- l'Assessore rappresenta, altresì, la necessità di destinare la capacità assunzionale della "spesa cessati" del 2018 per trasformare:

1. il posto di cat. C, con profilo professionale di Istruttore di vigilanza, coperto attualmente con contratto a tempo indeterminato part-time al 50% con contratto a tempo indeterminato full-time;

2. il posto di cat. C, con profilo professionale di Istruttore contabile, coperto attualmente con contratto a tempo indeterminato part-time al 50% con contratto a tempo indeterminato full-time;

Preso atto che nell'anno 2019 cesseranno dal servizio con decorrenza 01/08/2019 n. 3 dipendenti, tra i quali il Responsabile dell'Area Ambiente, Patrimonio, Protezione Civile e Pubblici Spettacoli, la cui cessazione corrisponde ad un importo annuo di euro 23.980,09, al netto degli oneri riflessi e irap, l'Assessore rappresenta la necessità di prevedere la copertura di detto posto:

- avviando nell'anno in corso la procedura per assunzione a tempo determinato di un Istruttore Direttivo tecnico, cat. D1, ai sensi dell'art.110, c.1 del DLgs n. 267/2000, non potendo avviare altre procedure concorsuali secondo la normativa vigente in materia di *turnover* e di contenimento della spesa del personale, nelle more dell'espletamento del concorso per l'assunzione di un Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D1 con contratto a tempo indeterminato pieno, a valere dall'anno 2020;

Atteso che è necessario prevedere il profilo del Responsabile per la Transizione al Digitale, vista la circolare del Ministro della Funzione Pubblica n. 3 del 01/10/2018, che sarà ricoperto da personale di categoria D con la capacità assunzionale che conseguirà alle cessazioni del triennio 2019/2021;

Ritenuto nell'ambito di una razionalizzazione dell'impiego del personale, tenuto conto delle competenze professionali e delle attitudini dei dipendenti, di dover assegnare, nel processo di riorganizzazione del personale delle aree "Tributi, Personale e Suap" e "Finanziaria", il dipendente con qualifica professionale di Istruttore amministrativo, cat. C, attualmente in servizio presso l'Area Finanziaria, all'Area "Tributi, Personale e Suap", dando atto che detta ricollocazione del personale non rientra nella mobilità ai sensi del vigente Regolamento mobilità poichè considerata "*passaggio ad altra area per effetto di modifiche organizzative*";

Considerato che il nostro comune ad alta vocazione turistica, nel periodo compreso tra aprile e ottobre di ogni anno è interessato da consistenti incrementi della popolazione, per cui si rende necessario intensificare l'attività lavorativa svolta dalla Polizia Locale;

Ritenuto, sentite le necessità rappresentate dall'Assessore con delega alle Politiche Finanziarie, Risorse Umane e relazioni istituzionali, dover programmare nell'ambito delle assunzioni flessibili per l'anno 2019 l'assunzione:

- di agenti di P.L. a tempo determinato e pieno, per assicurare lo svolgimento di un maggior numero di servizi, e non solo di viabilità, stabilendo che a tal fine saranno impiegate 28 mensilità, secondo le indicazioni che saranno all'uopo dettate dal Comandante la Polizia Municipale;

- di ausiliari del traffico a tempo determinato, per n. 18 mensilità, secondo le indicazioni che saranno all'uopo dettate dal Responsabile dell'Area Finanziaria, incaricata della gestione del servizio delle aree di sosta a pagamento;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere rilasciato in data 28 febbraio 2019, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale e delle norme che regolano le capacità assunzionali degli enti;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegatoA);

Visto il piano occupazionale 2019-2021 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato B) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2019-2021 prevede la copertura dei posti mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria *ex* art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria *ex* art. 34-*bis*, D.Lgs. n. 165/2001, di cui all'allegato B);

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 *si prevede/non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021** quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato A);
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2019-2020-2021**, (Allegato B), dando atto che lo stesso:
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
 - *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
4. di dare atto che la spesa per il personale, ai sensi dell'art.1 c.557 e ss. della Legge n.296/2006, comprensiva delle assunzioni previste nella programmazione, per ciascuno degli anni ricompresi nel triennio 2019/2021, rientra nel limite di euro 1.214.134,78 (media della spesa del personale anni 2011-2012-2013) (Allegato C);
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001:
 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) un file in formato .pdf, come indicato anche nella Circ. RGS n. 18/2018, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Del che si è redatto il presente verbale:

IL PRESIDENTE
F.to Pierpaolo Cariddi

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Rodolfo Luceri

Si certifica, giusta relazione del messo comunale, che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio del Comune il **06.03.2019** per restarvi per quindici giorni consecutivi (art. 124, comma 1, D.Lgs. 267/2000)

Otranto, 06.03.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Rodolfo Luceri

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Otranto, 06.03.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Rodolfo Luceri

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:
 - E' stata pubblicata all'albo pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi dal **06.03.2019** al **21.03.2019** ai sensi dell'Art. 124 comma 1, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267, senza reclami;
 - E' stata trasmessa in data 06.03.2019, ai signori capigruppo consiliari ai sensi dell'Art. 125, del D.Lgs 18.8.2000 n. 267
 - E' stata trasmessa alla Prefettura con nota n. _____ del _____ ai sensi dell' art 135 comma 2 del D.Lgs 18.8.2000 n. 267.
- Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno . . . :
 - Perché dichiarata immediatamente eseguibile - Art.134, comma 4° del D.Lgs 267/00.
 - Per compiuta pubblicazione - Art. 134 - comma 3° del D.Lgs 267/00

Otranto, _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
