



Città di Lecce

SUB PREFETTIZIO VICARIO
COPIA DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO ~~STRANORDINARIO~~

N. 146 DEL 12/03/2019

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021

L'anno duemiladiciannove, addì DODICI del mese di
MARZO alle ore ^{13.05} 13.05, in Lecce, nel Palazzo di Città, il SUB Commissario
PREFETTIZIO VICARIO DOTT. GUIDO APREA con i poteri a Lui conferiti
con Decreto PREFETTIZIO N. 4512/2019 DELL'11/01/2019,
con l'assistenza del Segretario Generale DOTT.SSA ANNA MARIA GUGLIELMI,
ha adottato la seguente deliberazione.

Istruttoria su proposta del Dirigente del Settore Personale

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica (art. 39, comma 1 L. 449/1997).

L'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 sancisce anche per gli Enti Locali l'obbligo di programmazione delle assunzioni, statuendo che "... (omissis) ... gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale";

La programmazione triennale dei fabbisogni è, altresì, richiamata dall'art. 35 comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. quale presupposto per le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento, nonché dall'art. 6 del predetto decreto che statuisce:

ART. 6 1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 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. ... omissis ... 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. 4. ... omissis ... Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali."

L'art. 33 del citato D.Lgs. 165/2001 impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti e sanziona le p.a. inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo.

Il D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75 (c.d. riforma Madia), entrato in vigore il 22 giugno 2017, ha apportato significative modifiche e integrazioni al D. Lgs. 165/2001, disponendo il superamento di fatto della dotazione organica, che viene sostituita, nel suo rilievo essenziale, dalla somma del personale in servizio e di quelli di cui viene programmata l'assunzione.

Le pubbliche amministrazioni vengono impegnate dalla riforma a darsi, nel rispetto dei vincoli e dei limiti alle assunzioni, la programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, che prende il nome di piano triennale dei fabbisogni.

Il suddetto piano triennale dei fabbisogni deve essere adottato dalle amministrazioni in coerenza con le linee di indirizzo emanate, ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018 che, come chiarito dall'Anci (quaderno 13 giugno "Il personale degli Enti Locali - Le assunzioni"), 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 altre norme specifiche vigenti.

Difatti, con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali e le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.

Al riguardo, si rileva che gli Enti Locali per oltre un decennio sono stati sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over.

In ordine ai vincoli generali sulla spesa di personale, tuttora in vigore, i commi 557 e segg. dell'art. 1 della L. 296/2006 statuiscono che:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.”

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (triennio 2011-2013).

Il rispetto della riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP come disciplinato dal suddetto comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006 si evince dal confronto realizzato nella tabella che segue tra la spesa del personale stanziata nel Bilancio previsione 2019, in corso di approvazione, e la spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013:

Spese per il personale		
	spesa media rendiconti 2011/2013 (o 2008 *)	Bilancio di previsione 2019
spesa macroaggregato 101	23.596.710,00	21.168.490,00
spesa macroaggregato 103	624.818,00	478.000,00
irap macroaggregato 102	1.268.036,00	1.200.000,00
altre spese - incentivi e progetti	196.733,00	123.000,00
Totale spese di personale (A)	25.686.297,00	22.969.490,00
Componenti escluse (B)	2.166.389,00	2.285.387,00
Componenti assoggettate al limite di spesa (c. 557) A-B	23.519.908,00	20.684.103,00

In merito alla normativa applicabile al turn-over, quest'anno, dopo alcuni anni a regime ridotto, è tornato in vigore l'art. 3 del d.l. 90/2014 e pertanto, dal 2019, la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente, oltre alle capacità assunzionali non utilizzate nel triennio precedente.

Sulla materia abbiamo ulteriori indicazioni contenute nel D.L. 113/2018, c.d. Salvini, per il personale di vigilanza, in particolare nell'art. 35-bis ai sensi del quale:

1. Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.

In sostanza, attraverso questo articolo, i Comuni con bilancio in equilibrio (triennio 2016-2018) possono disporre nell'anno 2019 assunzioni a tempo indeterminato di vigili nel tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2016 e utilizzando a tale fine i risparmi derivanti dalle cessazioni dei vigili nel corso dell'anno 2018.

E' evidente che l'uso di queste disposizioni determina come conseguenza la necessità di operare un calcolo differenziato nella capacità assunzionale, escludendo i risparmi derivanti dalle cessazioni dei vigili.

Per le assunzioni flessibili il limite della spesa resta sempre quello stabilito dall'art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010 e cioè per i comuni che hanno rispettato il tetto di spesa del personale non deve essere superiore al 100% della spesa sostenuta nel 2009 allo stesso titolo. Nel calcolo di spesa non vanno inclusi le spese per incarichi a contratto stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Da ultimo, i commi da 819 a 826 della legge n. 145/2018, sanciscono il definitivo superamento del saldo di competenza in vigore dal 2016 e, più in generale, delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di bilancio di stabilità 2016. Di conseguenza dal 2019, il vincolo di finanza pubblica coinciderà con gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.Lgs. 118/2011) e dal TUEL, senza l'ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo. Relativamente al saldo finale di competenza 2018 restano fermi solo gli obblighi connessi all'invio del monitoraggio e della certificazione, che avranno pertanto solo valore conoscitivo. La legge di bilancio esplicita l'abbandono delle sanzioni in caso di mancato rispetto del vincolo di pareggio nel 2018 e di mancato utilizzo degli spazi finanziari acquisiti in corso d'anno. Il comma 823, in particolare, esplicita la disapplicazione, a decorrere dal 2019, anche della sanzione relativa al divieto di assunzione di personale prevista dalla legge di bilancio 2017 (legge n. 232/2016) in materia di saldo di competenza.

Tutto ciò premesso, nel mutato quadro legislativo e finanziario, come innanzi evidenziato, l'attuale tetto di spesa per le facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato, è fissato per l'anno 2019 e seguenti nella misura del 100% del risparmio derivante dalle cessazioni dei rapporti di lavoro nell'anno precedente (esclusi i risparmi derivanti dalle cessazioni dei vigili) ed è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (art. 3 comma 5 D.L.90/2014). Le cessazioni intervenute nell'anno 2018 (vigili esclusi) e quelle presunte relative agli anni 2019 e 2020, rilevate secondo le indicazioni fornite con la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 15 del 30 aprile 2014, sono di seguito riportate:

ANNO	N. UNITA' CESSATE	SPESA ANNUA CESSAZIONI	TURN- OVER
2018	30	949.315,19	(100%)
2019	27	894.064,13	(100%)
2020	16	567.539,48	(100%)

Di conseguenza, il budget assunzionale teorico per l'anno 2019 sarebbe pari a € 1.037.552,00 oltre ad un teorico residuo assunzionale per economie riferite al triennio precedente pari a €. 199.563,53 come dalla seguente tabella:

CALCOLO FACOLTÀ ASSUNZIONALI ANNUE	segno	2018	2019	2020	2021
Facoltà residue triennio precedente	+	235.840,97	160.858,10	307.973,29	500.320,42
nuove facoltà maturate anno prec.	+	635.017,13	949.315,19	894.064,13	567.539,48
facoltà utilizzate nell'anno	-				
1° piano di riequil. (DCC54/2015)	-	400.000,00	400.000,00	400.000,00	160.000,00
2° piano di rientro (DCC 56/2017)	-	100.000,00	100.000,00		
Assestamento DCC 82/2017	-				
maggiori oneri nuovo CCNL/Legge Stabilità (*)	-	210.000,00	302.200,00	301.717,00	271.717,00
Facoltà residue	+	160.858,10	307.973,29	500.320,42	636.142,90

(*) maggiori oneri nuovo CCNL/Legge Stabilità	segno	2018	2019	2020	2021
maggiori oneri nuovo CCNL (comp_DIR)	-	440.000,00	471.000,00	450.000,00	500.000,00
adeguamenti spesa personale (DCC 54/2015)	+	230.000,00	228.300,00	228.283,00	228.283,00
maggiori oneri Legge Stabilità (IVC Elem_Pereq.)	-		59.500,00	80.000,00	
totale da detrarre in facoltà assunzionali annue		210.000,00	302.200,00	301.717,00	271.717,00

Il budget assunzionale da destinare all'eventuale assunzione di unità di polizia municipale, secondo le indicazioni del citato art. 35-bis nel D.L. 113/2018, c.d. decreto sicurezza o Salvini, è pari ad € 96.856,26 (risparmi derivanti dalle cessazioni di n. 3 vigili nel corso dell'anno 2018) mentre il tetto di spesa (spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2016) è di €. 3.721.175,00, al netto dell'IRAP.

L'attuale dotazione organica, approvata con deliberazione di G.C. n. 349 del 14/05/2014 e confermata con deliberazione di G.C. n. 651/2018, viene indicata di seguito, aggiornata con le cessazioni intervenute sino alla data del 31/01/2019:

Dirigenti	Posti previsti dotazione organica	Personale in servizio	Posti vacanti
	18	13	5

Cat.	Profilo professionale	Posti previsti dotazione organica	Posti coperti	Posti vacanti
D3	Professional amm.vo contabile (profilo ad esaurimento)	1	1	
D3	Avvocato	4	4	
D3	Architetto	4	4	
D3	Funzionario amm.vo contabile	1	1	
Sub totale categoria		10	10	
D1	Funzionario amm.vo contabile	105	70	35
D1	Funzionario tecnico	50	43	7
D1	Funzionario socio-educativo	11	4	7
D1	Funzionario comunicazione e p.r.	1	0	1
D1	Funzionario vigilanza	16	14	2
D1	Avvocato	2		2
D1	Architetto	3		3
Sub totale categoria		188	131	57
Totale categoria D3 + D1		198	141	57
C	Istruttore amm.vo contabile	168	125	38
C	Istruttore tecnico	38	29	8
C	Istruttore socio-educativo	47	26	20
C	Istruttore di vigilanza full time	96	77	17
C	Istruttore di vigilanza part time 23h	32	29	2
Totale categoria C		381	286	95
B1	Collaboratore amm.vo informatico (di cui n. 2 Messaggi notificatori)	23	14	9
B1	Collaboratore tecnico amm.vo	9	6	3
Totale categoria B		32	20	12
A	Operatore polifunzionale	9	3	6
Totale categoria A		9	3	6
TOTALE		620	450	170
TOTALE GENERALE (comprensivo dei dirigenti)		638	463	175

Permangono le esigenze assunzionali già evidenziate nella programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 di cui alla deliberazione di G.C. n. 651/2018 che non è stato possibile soddisfare lo scorso anno per le motivazioni ivi rappresentate e che persistono nel triennio in programmazione atteso che l'Amministrazione deve fare fronte:

- al piano di rientro del disavanzo finanziario approvato con deliberazione di C.C. n. 54 del 20 luglio 2015, che prevede obbligo di minore stanziamento per assunzioni a tempo indeterminato e determinato per € 400.000,00 nel corso degli anni 2019 e 2020 e per € 160.000,00 a partire dall'anno 2021 e sino all'anno 2044;
- al piano di riequilibrio finanziario (deliberazione di C.C. 56 del 08 settembre 2017) che prevede un obbligo di minore stanziamento per assunzioni a tempo indeterminato e determinato pari rispettivamente a € 100.000,00 e € 50.000,00.

Da ultimo, con deliberazione di C.C. n. 1 del 07/01/2019, attesa la situazione di crisi finanziaria, così come rilevata nella delibera n. 108/PRSP/2018 della Sezione regionale di controllo della Corte dei Conti Puglia, l'Ente ha aderito alla procedura di riequilibrio pluriennale ex art. 243 bis e segg. del D.Lgs. 267/2000, strutturato su 15 anni senza accesso al fondo di rotazione ex art. 243 ter del medesimo decreto. Il piano di riequilibrio pluriennale è stato trasmesso per l'approvazione, ai sensi dell'art. 243 quater del citato D.Lgs. 267/2000, alla Corte dei Conti e al Ministero dell'Interno-Dipartimento degli affari interni e territoriali-direzione centrale per la finanza locale.

Al fine di assicurare il prefissato graduale riequilibrio, per tutto il periodo di durata del piano, l'Ente è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, controllo che è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria (art. 243 bis comma 8 lett. d) e art. 243 comma 1 T.U.E.L.).

Pertanto, solo dopo l'approvazione del citato piano da parte della Corte dei Conti, verificata l'effettiva disponibilità di risorse, sarà possibile richiedere alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali l'autorizzazione ad assumere personale a tempo indeterminato.

Di conseguenza il presente piano dei fabbisogni richiederà necessariamente un successivo aggiornamento con riferimento alle auspiccate assunzioni di personale a tempo indeterminato, compatibilmente con le risorse finanziarie e con i vincoli imposti dalla legge.

Relativamente alle assunzioni flessibili, come sopra già evidenziato, il tetto di spesa, ai sensi e per gli effetti dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito in L. 122/2010 (come interpretato dalla deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 2/2015), non può superare la spesa sostenuta per le assunzioni flessibili nel 2009 e nel calcolo di spesa non vanno inclusi le spese per incarichi a contratto stipulati ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il prospetto che segue contiene le previsioni assunzionali di personale a tempo determinato per l'anno in corso (unità di personale con profilo di istruttore socio/educativo per supplenze nelle scuole e negli asili e personale in staff al Sindaco ex art. 90 T.U.E.L.) e riporta la relativa spesa prevista nel bilancio 2019 in corso di approvazione raffrontata con quella sostenuta per le medesime assunzioni nell'anno 2009.

DESCRIZIONE SPESA	IMPEGNI 2009	IMPEGNI 2018	STANZ. 2019
CAP.3523 03 E 41/001 PRECARI*	663.207,00	621.967,00	616.660,00**
CAP.3524 COLL.COORD.CONT	804.143,00	22.680,00	5.000,00
ALTRO	-	-	-
ART.110 267/2000 comma 1	- 387.536,00	- 98.000,00	- 57.000,00
SPESA escluso art.110 co 1	1.079.814,00	546.647,00	564.660,00 ***
* compreso art.110 co.2			
**al netto di €. 50.000,00 piano di rientro DCC 56/2017			
***n.12 unità personale socio-educativo con incarico annuale e n. 3 unità staff Sindaco			
CAP.3523 01 INCAR. PROF.LI	220.656,00	-	-

Risulta opportuno, conseguentemente, proporre l'approvazione del piano dei fabbisogni di personale limitatamente alle assunzioni di personale a tempo determinato per l'anno 2019, come segue:

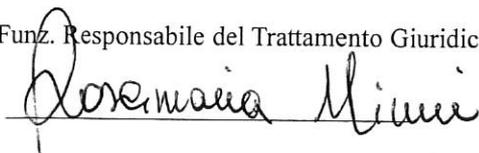
n. 12 unità di personale con profilo di istruttore socio/educativo per supplenze nelle scuole e negli asili con incarico annuale oltre agli incarichi per supplenze temporanee;

n. 3 unità di personale staff del Sindaco ex art. 90 T.U.E.L.;

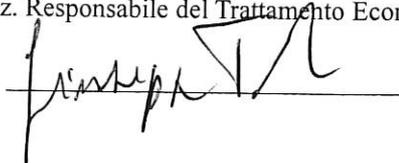
e comunque nel rispetto del limite dello stanziamento di € 546.660,00 come evidenziato nel prospetto suesposto.

Tutto quanto sopra esposto, si rimette all'esame del Commissario Straordinario per le determinazioni che vorrà assumere in merito.

Il Funz. Responsabile del Trattamento Giuridico



Il Funz. Responsabile del Trattamento Economico



SUB
IL COMMISSARIO STRAORDINARIO
con i poteri della Giunta Comunale

PREFETTIZIO VICARIO

VISTA l'istruttoria che precede;

TENUTO CONTO che il piano triennale dei fabbisogni del personale costituisce uno degli allegati al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019/2021, da approvarsi propedeuticamente al Bilancio di previsione 2019;

PRESO ATTO, come risulta dall'istruttoria che precede, che in materia di assunzioni persiste un complesso quadro normativo volto a consentire l'assunzione di personale (a tempo determinato e indeterminato) solo in presenza di determinati parametri;

RILEVATO che il Comune di Lecce:

- rispetterà i termini di approvazione del bilancio di previsione del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato e di invio dei dati relativi ai suddetti atti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- ha rispettato il limite di spesa del personale di cui all'art. 1 comma 557 quater della legge 296/2006 e s.m.i., assicurando il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, come da documentazione agli atti dell'Ufficio Personale;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 D.L. 66/2014);
- non presenta situazioni soprannumerarie o eccedentarie di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità collettiva ex art. 33 del D. Lgs. n. 165/2000, come risulta dalla deliberazione di D. C. n. 132 del 07/03/2019;
- ha approvato il Piano della Performance con deliberazione di G.C. n. 469 del 27/06/2018 come modificato con successive deliberazioni di G.C. n. 645 del 12/09/2018 e n. 753 del 14/11/2018;

RILEVATO, altresì, che con determinazione dirigenziale DSG n. 499/2019 del 25/02/2019 è stato costituito il CUG (Comitato Unico Garanzia per le pari opportunità) e che è in corso di approvazione il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48 D.Lgs. 198/2006;

DATO ATTO che la quota d'obbligo prevista dalla L. n. 68/1999 risulta, allo stato, interamente coperta da questa Amministrazione, come da documentazione agli atti dell'Ufficio Personale;

PRESO ATTO, come emerge dall'istruttoria dell'Ufficio Personale, che l'Amministrazione Comunale deve garantire piani di riequilibrio e di rientro finanziario approvati nelle annualità 2015 e 2017;

PRESO ATTO, altresì, che da ultimo l'Ente ha aderito alla procedura di riequilibrio pluriennale ex art. 243 bis e segg. del D.Lgs. 267/2000, strutturato su 15 anni senza accesso al fondo di rotazione ex art. 243 ter del medesimo decreto (deliberazione C.C. n. 1 del 07/01/2019), e che, pertanto, risulta necessario un aggiornamento del presente piano con riferimento alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, successivamente all'approvazione del riequilibrio da parte della Corte dei Conti e all'autorizzazione ad assumere da richiedere alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (art. 243 bis comma 8 lett. d) e art. 243 comma 1 T.U.E.L.), nonché compatibilmente con le risorse finanziarie e con i vincoli imposti dalla legge.

RITENUTO, conseguentemente, di programmare con il presente piano unicamente le assunzioni di personale a tempo determinato per l'anno 2019, come segue:

n. 12 unità di personale con profilo di istruttore socio/educativo per supplenze nelle scuole e negli asili con incarico annuale oltre agli incarichi per supplenze temporanee;

n. 3 unità di personale staff del Sindaco ex art. 90 T.U.E.L.;

DATO ATTO che la spesa programmata per le assunzioni flessibili nell'anno 2019 non supera la medesima spesa sostenuta nel 2009 (tetto di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010);

RITENUTO, inoltre, nel rispetto della disciplina vigente in materia e previa verifica della disponibilità finanziaria, di ricorrere all'istituto del comando per l'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni oltre che a procedure di mobilità atteso che l'acquisizione di personale a mezzo di mobilità consente di derogare alla disciplina del turn over, dovendo tali assunzioni considerarsi finanziariamente "neutre", ai sensi dell'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n.311 *"In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"* (Corte dei Conti: Sezioni riunite deliberazioni n. 53/CONTR/2010 e n. 59/CONTR/2010; Sezione regionale di controllo per la Lombardia deliberazioni n. 378/2014/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 373/2012 e n. 169/2012/PAR);

DATO ATTO che la presente programmazione è redatta nel rispetto dei vincoli di riduzione della spesa di personale disposti dal comma 557 e seguenti dell'art. 1 della L. 296/2006 e s.m.i.;

DATO ATTO, altresì, che questa Amministrazione potrà apportare variazioni alla propria programmazione compatibilmente con le risorse finanziarie e con i vincoli imposti dalla legge;

DATO ATTO, infine, che il contenuto del presente atto sarà oggetto di informazione alle organizzazioni sindacali;

VISTO il vigente Statuto comunale;

VISTO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

VISTO il T.U. n. 165/2001 e s.m.i.;

VISTA la legge n. 296/2006 e s.m.i.;

VISTO il D.L. 78/2010 convertito in legge 122/2010 e s.m.i.;

VISTO il D.L. 101/2013 convertito in legge 125/2013;

VISTO il D.L. n. 66/2014 convertito con modificazioni dalla legge n. 89/2014 e s.m.i.;

VISTO il D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014 e s.m.i.;

VISTA la legge 190/2014 e s.m.i.;

VISTO il D.L. 78/2015 convertito con modificazioni dalla legge 125/2015;

VISTA la legge 208/2015;

VISTA la legge n. 232/2016;

VISTO il D.Lgs. n. 75/2017;

VISTO il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018;

VISTO il D.L. 113/2018 convertito con modificazione dalla L. 132/2018;

VISTA la L. 145/2018;

07/03/2019
VISTA la deliberazione di D.C. n. 132 del _____ che attesta, a seguito di apposita ricognizione interna, l'inesistenza nel Comune di Lecce di situazioni di eccedenza e/o esubero di personale e di dirigenti;
VISTE le deliberazioni di C.C. n. 54/2015 e n. 56/2017;
VISTA la deliberazione di C.C. n. 1 del 07/01/2019;
VISTO il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti reso ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. 448/2001, espresso nella nota prot. 35788 del 07/03 /2019;
VISTI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgvo n. 267/2000;

D E L I B E R A

1.CONFERMARE l'attuale dotazione organica, approvata con deliberazione di G.C. n. 349 del 14/05/2014 e rimodulata con deliberazione di G.C. n. 651/2018, che di seguito si riporta aggiornata con le cessazioni intervenute sino alla data del 31/01/2019:

Dirigenti	Posti previsti dotazione organica	Personale in servizio	Posti vacanti
	18	13	5

Cat.	Profilo professionale	Posti previsti dotazione organica	Posti coperti	Posti vacanti
D3	Professional amm.vo contabile (profilo ad esaurimento)	1	1	
D3	Avvocato	4	4	
D3	Architetto	4	4	
D3	Funzionario amm.vo contabile	1	1	
Sub totale categoria		10	10	
D1	Funzionario amm.vo contabile	105	70	35
D1	Funzionario tecnico	50	43	7
D1	Funzionario socio-educativo	11	4	7
D1	Funzionario comunicazione e p.r.	1	0	1
D1	Funzionario vigilanza	16	14	2
D1	Avvocato	2		2
D1	Architetto	3		3
Sub totale categoria		188	131	57
Totale categoria D3 + D1		198	141	57
C	Istruttore amm.vo contabile	168	125	38
C	Istruttore tecnico	38	29	8
C	Istruttore socio-educativo	47	26	20
C	Istruttore di vigilanza full time	96	77	17
C	Istruttore di vigilanza part time 23h	32	29	2
Totale categoria C		381	286	95
B1	Collaboratore amm.vo informatico (di cui n. 2 Messi notificatori)	23	14	9
B1	Collaboratore tecnico amm.vo	9	6	3
Totale categoria B		32	20	12
A	Operatore polifunzionale	9	3	6
Totale categoria A		9	3	6
TOTALE		620	450	170
TOTALE GENERALE (comprensivo dei dirigenti)		638	463	175

- 2. DARE ATTO** che l'Amministrazione Comunale deve garantire piani di riequilibrio e di rientro finanziario approvati nelle annualità 2015 e 2017;
- 3. DARE ATTO**, altresì, che l'Ente ha aderito alla procedura di riequilibrio pluriennale ex art. 243 bis e segg. del D.Lgs. 267/2000, strutturato su 15 anni senza accesso al fondo di rotazione ex art. 243 ter del medesimo decreto (deliberazione C.C. n. 1 del 07/01/2019), e che, pertanto, risulta necessario un aggiornamento del presente piano con riferimento alle assunzioni di personale a tempo indeterminato, successivamente all'approvazione del riequilibrio da parte della Corte dei Conti e all'autorizzazione ad assumere da richiedere alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (art. 243 bis comma 8 lett. d) e art. 243 comma 1 T.U.E.L.), nonché compatibilmente con le risorse finanziarie e con i vincoli imposti dalla legge.
- 4. DARE ATTO**, infine, che il Comune di Lecce non presenta situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale, giusta deliberazione di D.C. n. 132 /2019 e che la presente programmazione è redatta nel rispetto dei vincoli di riduzione della spesa di personale disposti dal comma 557 e segg. dell'art. 1 della L. 296/2006 s.m.i.;
- 5. APPROVARE**, conseguentemente, con il presente atto il piano dei fabbisogni di personale limitatamente alle assunzioni di personale a tempo determinato per l'anno 2019, come segue:
- n. 12 unità di personale con profilo di istruttore socio/educativo per supplenze nelle scuole e negli asili con incarico annuale oltre agli incarichi per supplenze temporanee;
 - n. 3 unità di personale staff del Sindaco ex art. 90 T.U.E.L.;
- 6. DARE ATTO** che la spesa programmata per le assunzioni flessibili nell'anno 2019 non supera la medesima spesa sostenuta nel 2009 (tetto di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010);
- 7. DARE ATTO**, inoltre, che, nel rispetto della disciplina vigente in materia e previa verifica della disponibilità finanziaria, è ammesso il ricorso all'istituto del comando per l'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni oltre che a procedure di mobilità;
- 8. DARE ATTO**, altresì, che questa Amministrazione potrà apportare variazioni alla propria programmazione compatibilmente con le risorse finanziarie e con i vincoli imposti dalla legge;
- 9. DARE INFORMATIVA** del presente atto alle organizzazioni sindacali;
- 10. DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del TUEL 267/2000.

PARERI sulla proposta di deliberazione (art. 49, comma 1, Dlgs 18.8.2000 n. 267)

PER LA REGOLARITA' TECNICA-AMMINISTRATIVA

Si esprime parere FAVOREVOLE

Il Dirigente del Servizio

f.to AVV. MARIA TERESA ROMOLI

Data 01/03/2019

PER LA REGOLARITA' CONTABILE ~~E L'ATTESAZIONE DELLA COPERTURA FINANZIARIA~~

Si esprime parere POSITIVO

Il Dirigente del Servizio

F.TO DOTT. SALVATORE LAUDISA

Data 01/03/2019

Il presente verbale viene sottoscritto nei modi di legge

SUB ~~IL COMMISSARIO STRAORDINARIO~~ PREFETTIZIO VICARIO
GUIDO APREA
F.to ~~EXM. SODANO~~

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to A. M. GUGLIELMI

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è in pubblicazione all'albo pretorio del Comune

dal 15 MAR. 2019 al 29 MAR. 2019

Dichiarata esecutiva ex art. 134, comma 1, Dlgs 267/2000

Lecce, 15 MAR. 2019

Il Segretario Generale
F.to A. M. GUGLIELMI

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio
ATTESTA

Che copia della presente deliberazione:

- è stata affissa all'albo pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi

dal _____ al _____, ex art. 124, comma 1, Dlgs 267/2000;

Lecce, _____

Il Segretario Generale
F.to A. M. GUGLIELMI

Per copia conforme all'originale, da utilizzare per uso amministrativo.

Lecce, 15 MAR. 2019

Il Segretario Generale





Allegato alla Delib.ne ^{COMMISS}
n. 146 del 12 MAR. 2019

**Collegio dei Revisori dei Conti
del Comune di Lecce**
(Nominato con Deliberazione C.C. n. 137 del 12/11/2018)

Verbale n. 9/2019

L'anno duemiladiciannove il giorno 7 del mese di Marzo alle ore 9 presso la sede comunale, si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti, nominato con Deliberazione C.C. n. 137 del 12/11/2018, immediatamente esecutiva, così composto:

Dott. Maurizio Stefanelli - Presidente
Dott. Maurizio Mazzeo
Rag. Cesare Cozzolino

per esprimere il proprio parere ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, sulla proposta di deliberazione del Commissario straordinario con poteri di Giunta Comunale avente ad oggetto: "Piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021", pervenuta in data 01/03/2019 a mezzo PEC, e provvista dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 dal Dirigente del Settore Sviluppo organizzativo - gestione risorse umane, Avv. Maria Teresa Romoli e dal Dirigente del Settore economico-finanziario Dott. Salvatore Laudisa in data 01/03/2019.

Il Collegio dei Revisori

Visti

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo,



Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Lecce

(Nominato con Deliberazione C.C. n. 137 del 12/11/2018)

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 1.079.814,00 - così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000,

rilevato che con la proposta di deliberazione in oggetto:

- Non sono previste assunzioni a tempo indeterminato;
- sono previste assunzioni a tempo determinato nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n.78/2010;
- solo dopo l'approvazione da parte della Corte dei Conti del Piano di riequilibrio pluriennale, adottato dall'Ente ai sensi dell'art. 243-bis del D.Lgs n. 267/2000, si potrà, previa verifica dell'effettiva disponibilità di risorse, richiedere alla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali, l'autorizzazione ad assumere personale a tempo indeterminato;

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 2019-2021 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- b) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;



**Collegio dei Revisori dei Conti
del Comune di Lecce**

(Nominato con Deliberazione C.C. n. 137 del 12/11/2018)

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione del Commissario straordinario con poteri di Giunta Comunale avente ad oggetto: *"Piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021"*.



Dott. Maurizio Stefanelli

Il Collegio dei Revisori


Rag. Cesare Cozzolino



Dott. Maurizio Mazzeo