



CITTÀ DI LECCE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 226 del 31/07/2020

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022.

L'anno duemilaventi addì trentuno del mese di Luglio alle ore 12:45, si svolgono i lavori della Giunta con collegamento da remoto, in audio-videoconferenza (a mezzo skype), in relazione al D.L. n. 6/2020 e alle relative disposizioni attuative ed in particolare all'art. 1 lettera q), in esecuzione del disciplinare sul funzionamento della Giunta in modalità a distanza approvato con delibera di G.C. n. 70 del 13/03/2020 (e precisamente punto 1 lett.b)) nonché nel rispetto dell'art. 73 del D.L. n. 18 del 17/03/2020.

Partecipa il Vice Segretario Generale, Avv. Maria Teresa Romoli, che con collegamento remoto accerta alle ore 12,45, con appello nominale, la presenza del Sindaco Salvemini Carlo Maria nel suo Ufficio presso la sede comunale, Palazzo Carafa – Lecce, e in collegamento gli altri componenti come segue:

N°	Qualifica	Nome	Presente	Assente
<u>1</u>	Sindaco	SALVEMINI CARLO MARIA	X	
<u>2</u>	vice Sindaco	DELLI NOCI ALESSANDRO	X	
<u>3</u>	Assessore	CICIRILLO FABIA ANNA		X
<u>4</u>	Assessore	DE MATTEIS MARCO	X	
<u>5</u>	Assessore	FORESIO PAOLO		X
<u>6</u>	Assessore	GNONI CHRISTIAN	X	
<u>7</u>	Assessore	MIGLIETTA RITA MARIA INES	X	
<u>8</u>	Assessore	MIGLIETTA SILVIA	X	
<u>9</u>	Assessore	SIGNORE SERGIO	X	
<u>10</u>	Assessore	VALLI ANGELA	X	

PRESENTI: 8 ASSENTI: 2

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale a trattare il seguente argomento :

LA GIUNTA COMUNALE

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 2020, in corso di approvazione, e la spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013:

Spese per il personale		
		29
	spesa media rendiconti 2011/2013 (o 2008 *)	Bilancio di previsione 2020
spesa intervento 01	23.596.710,00	21.008.648,55
spese incluse nell'int.03	624.818,00	247.500,00
irap	1.268.036,00	1.200.000,00
altre spese incluse	196.733,00	100.000,00
Totale spese di personale	25.686.297,00	22.556.148,55
spese escluse	2.166.389,00	2.460.000,00
Spese soggette al limite (c. 557 o 562)	23.519.908,00	20.096.148,55

In merito alla normativa applicabile al turn-over, dal 2019, dopo alcuni anni a regime ridotto, è tornato in vigore l'art. 3 del d.l. 90/2014 e pertanto 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.

Da ultimo, però, il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'art. 33, comma 2, ha introdotto una modifica significativa alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema flessibile basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto attuativo del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17 marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" disponendo specificatamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020, in luogo della data del 1° gennaio 2020 come previsto inizialmente, al fine di così regolare meglio il passaggio al nuovo regime.

Il decreto attuativo, oltre alla decorrenza del nuovo regime, disciplina i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, ha emanato la circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 che fornisce chiarimenti sul citato D.M. 17 marzo 2020, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni.

Il Ministero per la Pubblica Amministrazione, nella suddetta circolare esplicativa, ha chiarito tra le altre che:

- Al fine di determinare, gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale sono da considerare quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.
- La tabella contenuta nell'art. 4, comma 1, del Decreto rappresenta, in relazione a ciascuna fascia demografica, i rispettivi valori-soglia di riferimento. In base al secondo comma dell'art. 4, i Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia possono incrementare la spesa di personale

registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia.

- I Comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti risulti superiore al valore-soglia di cui all'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019.
- Rientrano nella terza casistica i Comuni in cui il rapporto fra la Spesa di personale e le Entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del Decreto per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato.
- I Comuni che si collocano nella prima casistica, e che cioè rilevano nell'anno di riferimento un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore-soglia definito dall'art. 4 del Decreto, possono incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella introdotta dall'art. 5 del Decreto, e fermo in ogni caso il rispetto del valore-soglia. Si fa presente che i valori percentuali riportati in tabella rappresentano un incremento rispetto alla base "spesa di personale 2018", per cui la percentuale individuata in ciascuna annualità successiva alla prima ingloba la percentuale degli anni precedenti.
- Si evidenzia che, per rendere possibile l'utilizzo effettivo delle risorse che si liberano in applicazione della nuova disciplina, l'articolo 7 specifica che "la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296".
- La definizione delle facoltà assunzionali ancorate alla sostenibilità finanziaria implica una necessaria lettura orientata della norma recata dall'art. 14, comma 7, del DL n. 95/2012, secondo cui "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità ... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over". Si tratta di una disposizione che è riconducibile alla regolamentazione delle facoltà assunzionali basata sul turn-over, con la conseguenza che la stessa deve ritenersi non operante per i comuni che siano pienamente assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria.

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.

Tutto ciò premesso, nel mutato quadro legislativo e finanziario, come innanzi evidenziato, questo Ente, anche a seguito dell'approvazione del rendiconto di gestione per l'esercizio 2019, soddisfa i parametri prescritti dal decreto in quanto registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti nettamente inferiore al valore soglia dell'art. 4 del decreto sopra citato, determinata come segue:

Anno	2017	2018	2019
Entrate Titolo I	€ 87.072.245,25	€ 91.331.454,22	€ 94.961.427,46
Entrate Titolo II	€ 20.209.452,73	€ 15.741.626,35	€ 14.974.068,80
Entrate Titolo III	€ 10.883.178,90	€ 13.873.869,83	€ 11.504.899,59
Entrate correnti a rendiconto	€ 118.166.893,88	€ 120.948.968,40	€ 121.442.414,85
Media Entrate del triennio 2017/2019	€ 120.186.092,38		
FCDE 2019	€ 11.809.670,00		
Media Entrate correnti al netto FCDE	€ 108.376.422,38		
Macroaggregato redditi lavoro dipendente a rendiconto 2019	€ 21.835.403,05		
Incidenza	20,15%		
Valore soglia per comuni da 60.000 a 249.000 abitanti	27,60%		

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 30/06/2020:

Dirigenti	Posti previsti dotazione organica	Personale in servizio		Posti vacanti
	18	11 (+ un dirigente t.d. ex art. 110 comma 1 tuel)		7
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	3	3	
D3	Funzionario amm.vo contabile	1	1	
	Sub totale categoria	9	9	
D1	Funzionario amm.vo contabile	105	58	47

D1	Funzionario tecnico	50	36	14
D1	Funzionario socio-educativo	11	4	7
D1	Funzionario comunicazione e p.r.	1	0	1
D1	Funzionario vigilanza	16	12	4
D1	Avvocato	2		2
D1	Architetto	4		4
	Sub totale categoria	189	110	79
	Totale categoria D3 + D1	198	119	79
C	Istruttore amm.vo contabile	168	111	57
C	Istruttore tecnico	38	28	10
C	Istruttore socio-educativo	47	21	26
C	Istruttore di vigilanza full time	96	74	22
C	Istruttore di vigilanza part time 23h	32	25	7
	Totale categoria C	381	259	122
B1	Collaboratore amm.vo informatico (di cui n. 2 Messi notificatori)	23	13	10
B1	Collaboratore tecnico amm.vo	9	4	5
	Totale categoria B	32	17	15
A	Operatore polifunzionale	9	3	6
	Totale categoria A	9	3	6
	TOTALE	620	398	222

TOTALE GENERALE (comprensivo dei dirigenti)	638	409	229
--	------------	------------	------------

Permangono le esigenze assunzionali, relativamente al personale a tempo indeterminato, già evidenziate nella programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 e 2019/2021 di cui, rispettivamente, alla deliberazione di G.C. n. 651/2018 e alla deliberazione del sub Commissario Prefettizio Vicario n. 146 del 12/03/2019 come aggiornata, limitatamente alle assunzioni flessibili, con deliberazione di G.C. n. 90 del 05/08/2019 che non è stato possibile soddisfare gli scorsi anni 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;
- 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, cui l'ente ha aderito con deliberazione di C.C. n. 1 del 07/01/2019, come integrata con la deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 396 del 02/08/2019 avente ad oggetto "Delibera n. 1/2019, "Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale del Comune di Lecce, ai sensi degli art. 243 bis e seguenti del D.Lgs. 267/2000, senza accesso al fondo di rotazione. Integrazione", 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.

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.).

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) e riporta la relativa spesa prevista nel bilancio 2020 in corso di approvazione (comprensiva del costo di n. 3 unità assunte nell'anno 2019, ex art. 110 commi 1 e 2) raffrontata con quella sostenuta per le medesime assunzioni nell'anno 2009.

DESCRIZIONE SPESA	IMPEGNI 2009	IMPEGNI 2019	STANZ. 2020
CAP.3523 03 E 41/001 PRECARI*	663.207,00	344.015,71	683.180,00
CAP.3524 COLL.COORD.CONT	804.143,00	-	-
ALTRO	-		
ART.110 267/2000 comma 1	- 387.536,00	2.750,00	- 129.500,00
SPESA escluso art.110 co 1	1.079.814,00	346.765,71	553.680,00**
* compreso art.110 co.2			
**spesa del personale come approvata con Decisione n. 143 della Commissione per la			

Stabilità Finanziaria degli Enti Locali			
CAP.3523 01 INCAR. PROF.LI	220.656,00	-	-

Si dà atto che la spesa per le assunzioni sopra specificate è stata già approvata dalla COMMISSIONE PER LA STABILITÀ FINANZIARIA DEGLI ENTI LOCALI con Decisione 143 del 29/10/2019.

Tutto quanto sopra esposto, si rimette all'esame della Giunta Comunale per le determinazioni che vorrà assumere in merito.

Valutati gli aspetti sostanziali della presente deliberazione il Dirigente del Settore competente a rilasciare il parere di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.lgs. 267/2000 dichiara che la stessa comporta riflessi diretti sul Bilancio e sulla situazione economica finanziaria dell'Ente.

LA GIUNTA COMUNALE

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) 2020/2022, da approvarsi propedeuticamente al Bilancio di previsione 2020;

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:

- ha rispettato i termini di approvazione del rendiconto di gestione per l'anno 2019 con deliberazione de Consiglio Comunale n. 63 del 30/06/2020;
- rispetterà i termini di approvazione del bilancio di previsione, 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 G. C. n. 225 del 31/07/2020;
- ha approvato il Piano della Performance con deliberazione di G.C. n. 154 del 26/09/2019 come modificato con successiva deliberazione di G.C. n. 276 del 12/12/2019;

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) che con Deliberazione G.C. n. 83 del 31/07/2019 è stato approvato 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 far 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;
- 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, cui l'ente ha aderito con deliberazione di C.C. n. 1 del 07/01/2019, come integrata con la deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 396 del 02/08/2019 avente ad oggetto "Delibera n. 1/2019, "Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale del Comune di Lecce, ai sensi degli art. 243 bis e seguenti del D.Lgs. 267/2000, senza accesso al fondo di rotazione. Integrazione", 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.

RITENUTO, conseguentemente, di programmare con il presente piano unicamente le assunzioni di personale a tempo determinato per l'anno 2020, 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;

DATO ATTO che la spesa programmata per le assunzioni flessibili nell'anno 2020 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) e che la stessa è stata già approvata dalla COMMISSIONE PER LA STABILITÀ FINANZIARIA DEGLI ENTI LOCALI con Decisione 143 del 29/10/2019;

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 nel limite del budget a disposizione pari ad € 70.000,00 per l'anno 2020;

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;
VISTA l'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito dalla Legge n. 58/2019;
VISTO il D.M. 17 marzo 2020;
VISTA la Circolare esplicativa n. 1374 del 8 giugno 2020 emanata dal Ministero per la P.A. di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno;
VISTA la deliberazione di G.C. n. 225 del 31/07/2020 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;
VISTA la deliberazione di C.C. n. 54/2015;
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 con verbale n. 112 del 31/07/2020 - prot. Gen.le n. 0089067 del 31/07/2020;
VISTI i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgvo n. 267/2000;
Con votazione unanime dei presenti resa per appello nominale in audio-videoconferenza

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 30/06/2020:

Dirigenti	Posti previsti dotazione organica	Personale in servizio		Posti vacanti
	18	11 (+ un dirigente t.d. ex art. 110 comma 1 tuel)		7
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	3	3	
D3	Funzionario amm.vo contabile	1	1	
	Sub totale categoria	9	9	
D1	Funzionario amm.vo contabile	105	58	47

D1	Funzionario tecnico	50	36	14
D1	Funzionario socio-educativo	11	4	7
D1	Funzionario comunicazione e p.r.	1	0	1
D1	Funzionario vigilanza	16	12	4
D1	Avvocato	2		2
D1	Architetto	4		4
	Sub totale categoria	189	110	79
	Totale categoria D3 + D1	198	119	79
C	Istruttore amm.vo contabile	168	111	57
C	Istruttore tecnico	38	28	10
C	Istruttore socio-educativo	47	21	26
C	Istruttore di vigilanza full time	96	74	22
C	Istruttore di vigilanza part time 23h	32	25	7
	Totale categoria C	381	259	122
B1	Collaboratore amm.vo informatico (di cui n. 2 Messi notificatori)	23	13	10
B1	Collaboratore tecnico amm.vo	9	4	5
	Totale categoria B	32	17	15
A	Operatore polifunzionale	9	3	6
	Totale categoria A	9	3	6
	TOTALE	620	398	222

TOTALE GENERALE (comprensivo dei dirigenti)	638	409	229
--	------------	------------	------------

2. **DARE ATTO** che l'Amministrazione Comunale deve far 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;
 - 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, cui l'ente ha aderito con deliberazione di C.C. n. 1 del 07/01/2019, come integrata con la deliberazione del Commissario straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 396 del 02/08/2019 avente ad oggetto "Delibera n. 1/2019, "Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale del Comune di Lecce, ai sensi degli art. 243 bis e seguenti del D.Lgs. 267/2000, senza accesso al fondo di rotazione. Integrazione", 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.
3. **DARE ATTO**, infine, che il Comune di Lecce non presenta situazioni di soprannumero e/o eccedenza di personale, giusta deliberazione di G. C. n. 225 del 31/07/2020 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. e nel rispetto dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del Decreto Ministeriale per la Pubblica Amministrazione 17 marzo 2020;
4. **APPROVARE**, conseguentemente, con il presente atto il piano dei fabbisogni di personale limitatamente alle assunzioni di personale a tempo determinato per l'anno 2020, in 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;
5. **DARE ATTO** che la spesa programmata per le assunzioni flessibili nell'anno 2020 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) e che la stessa è stata già approvata dalla COMMISSIONE PER LA STABILITÀ FINANZIARIA DEGLI ENTI LOCALI con Decisione 143 del 29/10/2019;
6. **DARE ATTO**, inoltre, che, nel rispetto della disciplina vigente in materia e nel limite del budget a disposizione pari ad € 70.000,00 per l'anno 2020, è ammesso il ricorso all'istituto del comando per l'assegnazione temporanea di personale di altre amministrazioni;
7. **DARE ATTO**, altresì, che questa Amministrazione potrà apportare variazioni alla propria programmazione compatibilmente con le risorse finanziarie e con i vincoli imposti dalla legge;
8. **DARE INFORMATIVA** del presente atto alle organizzazioni sindacali;
9. **DICHIARARE**, con separata unanime votazione, resa in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 del TUEL 267/2000, stante l'urgenza di provvedere.

Il presente verbale viene sottoscritto nei modi di legge

Il vice Segretario generale
Avv. Maria Teresa Romoli
(atto sottoscritto digitalmente)