

# COMUNE DI MESAGNE

(Provincia di BRINDISI)

## PIANO TRIENNALE FABBISOGNI PERSONALE 2019-2021

ALLEGATO ALLA DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO PREFETTIZIO CON I POTERI DELLA GIUNTA  
N. 20 DEL 14.03.2019

## Sommario

|        |   |    |
|--------|---|----|
| 1.     | PREMESSA NORMATIVA .....  | 3  |
| 1.1    | LA NUOVA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO .....  | 4  |
| 1.2    | VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI .....   | 5  |
| 1.3    | CAPACITÀ ASSUNZIONALE E SPESA DEL PERSONALE .....   | 7  |
| 1.3.1  | Il principio del contenimento della spesa .....   | 7  |
| 1.3.2  | La spesa di personale: le componenti .....  | 8  |
| 1.3.3  | Il superamento della “dotazione organica” .....   | 9  |
| 1.3.5. | ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO .....   | 12 |
| 1.4.1  | Deroghe ai vincoli dell’Art.9, c.28, del D.L. 78/2010 .....   | 13 |
| 1.4.2. | Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell’Art.9 del D.L. 78/2010 .....                             | 14 |
| 1.4.3. | Modalità di reclutamento personale a tempo determinato .....  | 14 |
| 2.     | LO STATO DELL’ORGANIZZAZIONE E DELL’ORGANICO .....  | 15 |
| 2.1    | L’ORGANIZZAZIONE .....  | 15 |
| 2.2.1  | PERSONALE IN SERVIZIO. ....   | 15 |
| 2.2.3. | Categorie protette .....  | 17 |
| 2.3.   | LA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2018/2020 E LO STATO DI ATTUAZIONE .....                                    | 17 |
| 2.4.   | RISPETTO DA PARTE DEL COMUNE DI MESAGNE DEI VINCOLI DI LEGGE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE ..... | 18 |
| 2.5    | L’INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE .....  | 19 |
| 2.5.1  | Criteri di calcolo degli oneri assunzionali. ....   | 19 |
| 2.4.3  | Facoltà assunzionali 2019/2021 .....  | 20 |
| 3.     | LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021 .....                          | 20 |
| 3.1    | Analisi del fabbisogno del personale 2019-2020 .....  | 20 |
| 3.2    | PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021 .....                                 | 21 |
| 3.3    | LE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO .....  | 21 |
| 3.4    | Reclutamento personale a tempo determinato .....  | 24 |
| 3.5    | ANALISI DEL FABBISOGNO NEL DETTAGLIO .....  | 24 |
| 3.6    | PREVISIONE DELLA SPESA DI PERSONALE .....   | 26 |

## 1. PREMESSA NORMATIVA

Con il decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che ha modificato il testo unico del pubblico impiego, D.lgs 165/2001, si è giunti al superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni ancorata alla dotazione organica. Infatti, già nella legge delega (Legge 7/8/2017 n. 124), all'art. 17, comma 1, lettera m), era prevista la definizione degli obiettivi di contenimento delle assunzioni, differenziati in base agli effettivi bisogni, e nella successiva lettera q) il "progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità".

Il nuovo testo dell'art. 6 del decreto legislativo 165/2001 (innovato dall'art. 4 del decreto legislativo citato), prevede che:

*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. 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.*

Dalla novellata versione dei commi sopra riportati ne deriva che, da un lato, il piano deve indicare la consistenza della dotazione organica (intesa come totalità delle figure necessarie all'ente) e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (comma 3), dall'altro deve illustrare le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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 (comma 2).

L'atto programmatico deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della

- performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
  3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
  4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione in data 08/05/2018 pubblicato in data 27/7/2018 sulla Gazzetta Ufficiale.

Dalla lettura sistematica dell'impianto normativo, sembra ora divenire fondamentale il riferimento al concetto della "spesa", posto l'accento sulla necessità di tenere conto delle effettive capacità finanziarie, ai fini dell'elaborazione di una programmazione realistica degli interventi, lasciando la libertà di individuare se e come assumere, scegliendo i profili professionali più rispondenti alle esigenze e all'effettivo fabbisogno. Dalle linee di indirizzo contenute nel DM.dell'08/05/2018 emerge che i profili professionali si decidono nel Piano triennale dei fabbisogni di personale e la dotazione organica è un numero, un valore, un importo che per gli enti locali è pari al massimo sostenibile di spesa di personale che, nel caso del nostro Ente è data dalla media anno 2011-2013.

In quest'ottica, dunque, è evidente come tale strumento risulti molto più flessibile e connesso alle contingenze concrete degli enti, i quali sono tenuti costantemente al suo aggiornamento da effettuarsi, peraltro, in stretta correlazione con l'analisi delle proprie capacità assunzionali e nel rispetto della normativa vigente.

## 1.1 LA NUOVA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO

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.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over.

La capacità per le Amministrazioni locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa.

Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale. La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

## 1.2 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
| a) | Piano triennale dei fabbisogni del personale e relativa comunicazione                                       | Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>“non possono assumere nuovo personale”</i> (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 <sup>1</sup> ).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997;</li> <li>- art. 91, D.Lgs. n. 267/2000;</li> <li>- art. 6, D.Lgs. n. 165/2001;</li> <br/> <li>- art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001;</li> </ul>   |
| b) | Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero                              | Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>“non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001;</li> <li>- circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n.4.</li> </ul>  |
| c) | Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017. | <p>La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità.</p> <p>Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- art. 1, comma 475, lett.e), L.n. 232/2016</li> <li>- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012;</li> <br/> <li>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17.</li> <li>-----</li> <li><b>Deroga:</b> (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale</i>. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).</li> </ul> |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| d) | Mancato invio entro il 31 marzo – comunque entro il 30 aprile – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018).                 | Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato.  | - art. 1, c. 470, legge 232/2016;<br>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17.  |
| e) | Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.   | Divieto di assumere il personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (a partire dall'anno 2018).   | - art. 1. c. 476, legge n. 232/2016;<br>- circolare RGS 3.4.2017, n. 17.   |
| f) | Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. | La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale (art. 48 citato).  | Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.   |
| g) | Adozione del “Piano della performance”<br><br>NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.                              | La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).  | - art. 10, D.Lgs. n. 150/2009;<br><br>- art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.  |
| h) | Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.   | Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006). | Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006). |

|    |  |   |  |
|----|--|---|--|
| i) | Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009).  | Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).<br>Va segnalato che tale disposizione, in prima applicazione, è effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2017/2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016. |  |
| l) | Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.  | Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).  | Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 DPCM n. 21/2017. |
| m) | Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA  | Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.   | Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008              |
| n) | Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000. |   |  |

### 1.3 CAPACITA' ASSUNZIONALE E SPESA DEL PERSONALE

#### 1.3.1 Il principio del contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito

da successivi interventi legislativi. Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turnover, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale: *“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:*

*(...omissis...)*

*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.”*

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.”*

### 1.3.2 La spesa di personale: le componenti.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa<sup>2</sup> ai sensi dell’art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall’ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall’art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell’art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;



- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007; spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.
- La spesa di personale del Comune di Mesagne – raffrontata alla spesa del triennio 2011-2013 è riportata in allegato al presente al presente Piano.

---

<sup>2</sup> Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

### 1.3.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (**che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296**).

### 1.3.4 Le facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel<sup>3</sup>

In materia di assunzione per i comuni, il quadro normativo negli ultimi anni ha subito sostanziali modifiche.

Di seguito un breve excursus normativo:

- l'art. 3 comma 5 ha previsto l'abrogazione dell'art. 76 del D.L. 112/2008 e ha ridisciplinato la materia prevedendo: negli anni 2014 e 2015 che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato l'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- il comma 424 della legge n. 190 del 23/12/2014, c.d. "Legge di stabilità 2015", ha previsto che *"....regioni ed enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa precedente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie del personale destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale soprannumerario. Fermo restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al citato comma 557. Le assunzioni effettuare in violazione di quanto sopra sono nulle"*;
- la circolare 42335 dell'11 agosto 2016 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – ha ripristinato, ove vi siano risorse disponibili, le ordinarie facoltà di assunzione e le procedure di mobilità anche per la Regione e per gli Enti locali che insistono sul suo territorio;
- la legge 28.12.2015 n. 208 c.d. "Legge di stabilità 2016" ha ristretto nuovamente la percentuale di turn-over ammissibile stabilendo ai commi 227 – 228 che *"Le amministrazioni possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente"*;
- il D.L. 24/06/2016, n.113, convertito nella Legge 7/08/2016, n.160, all'art.16, ha innalzato al 75% la capacità assunzionale dei Comuni inferiori a 10.000 abitanti che abbiano nell'anno precedente un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio stabilito per la corrispondente classe demografica, stabilito dal Decreto Ministeriale 24/07/2014;
- il D.L. 24.04.2017, n. 50, convertito in Legge n. 96 del 21.06.2017 ha elevato per gli enti locali con popolazione superiore a 1.000 abitanti il limite delle capacità assunzionali al 75% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente nel caso in cui il rapporto dipendenti/popolazione anno 2016 risulti inferiore a quello definito dal D.M. 10.04.2017;
- all'art. 1, comma 479, lett. d), L. 11 dicembre 2016, n. 232 "d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli

accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267".

- Per quanto riguarda le facoltà assunzionali dal 2019, l'art. 1, comma 228 della L. 208/2015, stabilisce le modalità di calcolo delle capacità assunzionali esclusivamente per gli anni 2017 e 2018, e pertanto per gli anni dal 2019 a seguire, riprende vigenza l'art. 3, comma 1, del D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014 e modificato dall'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015 il quale prevede che la percentuale della capacità assunzionale, per gli enti al di sopra dei 1000 abitanti, sia pari al 100% della spesa dei cessati anno precedente.
- **Al 31.12.2018 Il Comune di Mesagne registra un rapporto dipendenti/popolazione pari a 1/197 inferiore a quello definito dal D.M. 10.04.2017(1/146), e quindi il Comune di Mesagne rispetta il paramento ed anzi risulta pertanto carente di personale secondo detti parametri.**

- La facoltà assunzionale per il Comune di Mesagne è così riassumibile:

| Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel (*) | FACOLTÀ ASSUNZIONALI   |   |  |  | LIMITI SPESA PERSONALE   |
|--|--|---|--|--|--|
|  | 2018   | 2019  | 2020   | 2021   |  |
|  | 90% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2014-2016 | 100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2015-2017  | 100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2016-2018 | 100% spesa cessati 2020 + resti triennio 2017-2019 | Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013   |
| (*) Rapporto stabilito con D.M. 10/4/2017 per classe demografica, calcolato al 31/12.                        | <b>RIFERIMENTI</b>   | Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017. |  |  | <b>RIFERIMENTI</b><br>Art. 1, c.557- quater, legge n. 296/2006 e smi<br><br><b>NOTE</b><br>-Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali<br>-Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015 |

### 1.3.5. ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Per quanto riguarda l'acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità l'articolo 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 "Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica", convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nel testo integrato con l'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, il settimo periodo, secondo cui: *"Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti 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"*, e di seguito l'ottavo periodo secondo cui *"Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"*.

Altra condizione è dettata dall'art 36 del D.Lgs. 165/2001 , come modificato dall'art. 9 del D. Lgs. n. 75/2017, disponendo che i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *"soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."*<sup>4</sup>, nel rispetto dell'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui all'art. 1 c. 557 della L. 296/2006 e s.m.i.

---

<sup>4</sup> Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI).

Ulteriore condizione è data dall'Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015 che recita che *" salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente"*. L'art. 50 del CCNL del comparto Funzioni locali 2016/2018 sottoscritto il 21 maggio 2018 conferma la suddetta disciplina.

| Vincoli di natura finanziaria   | Riferimenti   |
|---|---|
| Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale  | - comma 557 e ss., legge n. 296/2006,   |
| Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009) | - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010;<br>-Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7);<br>-Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015. <sup>5</sup> |
| Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 <sup>6</sup>   | - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010;<br>-Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7);<br>-Corte conti, Sezione Autonomie,                                      |

|  |   |
|--|---|
|  | delibera n. 13/2015.  |
| Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali  | - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.  |
| Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali. | - art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114. |

#### 1.4.1 Deroghe ai vincoli dell'Art.9, c.28, del D.L. 78/2010

| <b>Cause di deroga</b>  | <b>Riferimenti</b>  | <b>Note</b>  |
|---|---|--|
| Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale   | - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010;<br>- Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"). | Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 |
| Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 | - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010;<br>- Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009"). | Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 |
| Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali  | - D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.   | Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate                            |
| Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, letterab), della legge 5 maggio 2009, n. 42                          | - D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.   | Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate.                           |
| Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali  | art. 16, c. 5, DL n. 91/2017  | Negli anni 2018 e 2019, i comuni di coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse               |

|   |  |  |
|---|--|--|
| all'accoglienza e all'integrazione dei migranti |  | disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28 |
|---|--|--|

<sup>5</sup> Modifiche introdotte dal D.L.90/2014.

<sup>6</sup> Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile.

#### 1.4.2. Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'Art.9 del D.L. 78/2010

| <b>Fattispecie</b>  | <b>Riferimenti</b>  |
|---|---|
| Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel   | - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016. |
| Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui 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 e 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 | - art. 22, D.L. n. 50/2017.   |
| Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali   | - art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.  |
| Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio  | - art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.  |

#### 1.4.3. Modalità di reclutamento personale a tempo determinato

| <b>Fattispecie</b>   | <b>Riferimenti normativi</b>  |
|--|---|
| Procedure selettive pubbliche per l'accertamento delle professionalità richieste sulla base dei principi di cui al c. 3, art. 35, D.Lgs. n. 165/2001 | - artt. 35 e 36, D.Lgs. n. 165/2001;<br>- art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.                       |
| Ricorso a proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato  | - art. 36, D.Lgs. n. 165/2001;<br>- circolare F.P. 5/2013;<br>- art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000. |

|   |  |
|---|--|
| Utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate                          | - art. 3, c. 61, legge n. 350/2003;<br>-art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.<br>-Corte conti, Sezione di controllo per l'Umbria, n 124/2013 per quanto riguarda l'accordo tra gli enti. |
| Avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per qualifiche e profili professionali per i quali è richiesto il requisito della scuola dell'obbligo | - art. 35, c. 1, lett. b), D.Lgs. n. 165/2001;<br>- art. 16, legge n. 56/1987;<br>- art. 7 CCNL Autonomie locali 14.9.2000.  |

## 2. LO STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO

### 2.1 L'ORGANIZZAZIONE

Le recenti disposizioni cui si è fatto riferimento, unitamente ai vincoli di spesa del personale, compresi i limiti per l'impiego di lavoro flessibile, hanno impedito l'approvvigionamento e l'ordinaria sostituzione delle risorse umane impoverendo le dotazioni organiche che nel tempo sono state destinate a ridursi considerevolmente, incidendo sulla qualità e sulla sostenibilità dei servizi erogati, e pertanto imponendo agli Enti forti ripensamenti complessivi e obbligandoli, a volte, a compiere scelte difficili.

In considerazione delle cessazioni di personale intervenute, l'Ente ha fatto fronte mediante processi di razionalizzazione nonché attivando processi di mobilità interna del personale, che non sempre è andata a buon fine.

L'organizzazione è stata ridisegnata nel 2016 per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "*governance*" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate alle nuove esigenze dell'Ente locale.

L'analisi del fabbisogno del personale 2019-2021 evidenzia l'esigenza di colmare alcune criticità sorte a seguito della riorganizzazione, nei limiti consentiti dai vincoli di legge, le carenze di personale registrate in alcune Aree a seguito delle cessazioni dal servizio di un numero consistente di personale per pensionamento o mobilità esterna.

#### 2.2.1 PERSONALE IN SERVIZIO.

L'ultima dotazione organica intesa in senso tradizionale è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 170 del 14.07.2016. Riconducendo la sua articolazione -secondo le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno del personale da parte delle pubbliche amministrazioni pubblicate in G.U. S.G. del 27.07.2018 - in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche, il corrispondente valore di spesa potenziale massima è pari a euro 3.429.359,52=;

Con deliberazione di G.C. n. 156 del 29 agosto 2018 di aggiornamento del Piano triennale del fabbisogno del personale 2018-2020 è stata indicata la consistenza della dotazione organica

rimodulata in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del d.lgs. 165/2001, nonché 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 e nel rispetto del limite finanziario massimo (media del triennio 2011-2013).

L'attuale assetto organizzativo dell'Ente al 01/01/2019 risulta pari a 135 dipendenti, oltre il Segretario Comunale, a cui si sommano le assunzioni avviate nel 2018 (n. 1 istr. Direttivo amm-contabile e n. 1 geometra) per n. 138 unità come rappresentato in dettaglio nella tabella che segue.

| categoria    | tempo pieno in serv. | part time in serv. | part time in serv. da trasformazione | personale in comando o altro istituto analogo | personale trasferito temp. presso altra amministrazione (costi futuri per eventuale rientro) | totale generale in serv. | assunzioni programm. 2018 | totale unità di personale ptfp 2018 |
|--------------|----------------------|--------------------|--------------------------------------|---|--|--------------------------|---------------------------|-------------------------------------|
| segretario B | 1                    |                    |                                      |   |  | 1                        |                           | 1                                   |
| D6(D3)       | 4                    |                    |                                      |   | 1  | 5                        |                           | 5                                   |
| D6(D1)       | 1                    |                    |                                      |   |  | 1                        |                           | 1                                   |
| D5 (D3)      | 0                    |                    |                                      |   |  | 0                        |                           | 0                                   |
| D5 (D1)      | 5                    |                    |                                      |   |  | 5                        |                           | 5                                   |
| D4(D1)       | 2                    |                    |                                      |   |  | 2                        |                           | 2                                   |
| D2           | 2                    |                    |                                      |   |  | 2                        |                           | 2                                   |
| D1           | 2                    |                    |                                      |   |  | 2                        | 1 – Istr. Dir. Amm. Cont. | 3                                   |
| C5           | 30                   |                    |                                      |   |  | 30                       |                           | 30                                  |
| C4           | 5                    |                    |                                      |   |  | 5                        |                           | 5                                   |
| C2           | 8                    |                    |                                      |   |  | 8                        |                           | 8                                   |
| C1           | 1                    |                    |                                      |   |  | 1                        | 1-geometra                | 2                                   |
| B7(B3)       | 2                    |                    |                                      |   |  | 2                        |                           | 2                                   |
| B7(B1)       | 9                    |                    |                                      |   |  | 9                        |                           | 9                                   |
| B6(B3)       | 0                    |                    |                                      |   |  | 0                        |                           | 0                                   |
| B6(B1)       | 4                    |                    |                                      |   |  | 4                        |                           | 4                                   |
| B5(B3)       | 3                    |                    |                                      |   |  | 3                        |                           | 3                                   |
| B5(B1)       | 11                   |                    |                                      |   |  | 11                       |                           | 11                                  |
| B4(B1)       | 2                    |                    |                                      |   |  | 2                        |                           | 2                                   |
| B2           | 3                    | 18                 |                                      |   |  | 21                       |                           | 21                                  |
| B1           | 0                    |                    |                                      |   |  | 0                        |                           | 0                                   |
| A5           | 19                   |                    |                                      |   |  | 19                       |                           | 19                                  |
| A2           | 3                    |                    |                                      |   |  | 3                        |                           | 3                                   |
| A1           |                      |                    |                                      |   |  | 0                        |                           | 0                                   |



|               |            |    |   |   |   |     |   |     |
|---------------|------------|----|---|---|---|-----|---|-----|
| <b>totale</b> | <b>117</b> | 18 | 0 | 0 | 1 | 136 | 2 | 138 |
|---------------|------------|----|---|---|---|-----|---|-----|

### 2.2.3. Categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, trasmesso il 19 gennaio 2019, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge di qua risulta **non coperta la quota d'obbligo prevista per n. 1 quota**, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art.1 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Il Comune di Mesagne intende procedere alla copertura delle suddette quote avvalendosi delle graduatorie tuttora valide, come meglio specificato nel prosieguo del presente atto.

## 2.3. LAPROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2018/2020 E LO STATO DI ATTUAZIONE.

La Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, predisposta nel rispetto di tutti i parametri previsti dalla normativa vigente, è stata da ultimo approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 156 del 29.08.2018

La programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020 stabiliva in particolare per l'anno 2018, quanto segue:

- Di procedere all'indizione di nuova procedura per la copertura di **n. 1 posto in cat. D posizione economica D1 di "istruttore direttivo amministrativo contabile"** nell'area Tributi e Risorse Umane;
- Di procedere alla proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato e parziale per n. 8 agenti di polizia locale assunti a seguito di determinazione n. 1089 dell'11.06.2018 per il mese di settembre 2018 nei limiti di tre mesi complessivi per ciascun contratto a tempo determinato come stabilito all'art. 11 del bando di selezione;
- Di procedere successivamente ad ulteriori assunzioni di agenti stagionali per il periodo invernale nei limiti della presente programmazione e secondo le indicazioni del Comandante e previa verifica che le entrate da sanzioni per violazioni al codice della strada consentano l'integrale copertura della spesa;
- Di dare corso alle ulteriori assunzioni programmate nel presente PTFP 2018-2020 (in particolare all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di **n. 1 unità in cat. C, posizione economica C1 – profilo professionale istruttore tecnico – geometra**).

Tutte le assunzioni programmate sono state avviate. In particolare:

- per la copertura di n. 1 posto in cat. D posizione economica D1 di **"istruttore direttivo amministrativo contabile"**, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, è stato bandito concorso per l'assunzione dall'esterno con determinazione n. 2398 del 27/12/2018 successivamente rettificato con determinazione n. 104/2019 con scadenza per la presentazione delle domande in data 14.03.2019;
- per la copertura di n. 1 posto in cat. C posizione economica 1 di **"istruttore tecnico – geometra"**, previo espletamento delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria, è stato bandito concorso per l'assunzione dall'esterno con determinazione n. 2388 del 20.12.2018 successivamente rettificato con determinazione n. 105 del 22.01.2019 con scadenza per la presentazione delle domande in data 14.03.2019.

Il costo delle suddette assunzioni è pari a complessivi € 47.191,90 a valere sulla capacità assunzionale del 2018 pari ad € 83.558,23, (di cui 44.166,59 come resti assunzionali riportati dal 2017 e completamente esauriti con le assunzioni 2018).

## 2.4. RISPETTO DA PARTE DEL COMUNE DI MESAGNE DEI VINCOLI DI LEGGE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE.

Si dà atto che il Responsabile dell'Area Finanziaria ha provveduto ad attestare il rispetto dei seguenti vincoli di legge:

- che nell'anno 2017 è stato conseguito saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali 2017 ai sensi della L. n. 232/2016 (Legge di stabilità 2017) art. 1 comma 475 lett. e) come risulta dalla Certificazione digitale inoltrata alla Ragioneria Generale dello Stato in data 03/04/2018;
- è stata inviata la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate finali e spese finali relativi all'anno 2017 entro il 31 marzo 2018 e comunque entro il 30 aprile 2018 ai sensi della L. n. 232/2016 (Legge di stabilità 2017) art. 1 comma 470 come chiarito dalla circolare della RGS n. 17 del 03.04.2017;
- la spesa del personale del Comune di Mesagne ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, calcolata al netto degli oneri con i criteri individuati dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n.9/2006, rispetta il principio di riduzione della spesa di personale media sostenuta dall'ente nel triennio 2011-2013 come da prospetto contabile predisposto;
- il bilancio di previsione 2018-2020 è stato approvato con deliberazione di C.C. n. 20 del 28.03.2018 ed il consuntivo 2017 con deliberazione di C.C. n. 30 dell'11.06.2018 (art. 9 c. 1 – quinquies D.L. 113/2016); l'invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche è stato effettuato dalla competente Area in data 23/04/2018, con riferimento ai dati relativi al bilancio di previsione, e in data 14/06/2018 e da ultimo in data 13/11/2018 con riferimento ai dati relativi al rendiconto;
- che non sussiste la condizione di cui all'art. 9 comma 3-bis D.L. n. 185/2008 (mancata certificazione di un credito nei confronti della p.a.);
- l'ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 267/2000:
- con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato programmate per l'anno 2019 ai sensi dell'art. 1 comma 228 L. n. 208/2015 come modificato dall'art.22 c.2 D.L. 50/2017 di rientrare nell'ipotesi prevista dall'art. 1 comma 479 lett. d) L. 232/2016 (rispetto del saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo);
- con riferimento alle assunzioni flessibili il rispetto dei vincoli di cui all'art. 9 comma 28 D.L. n. 78/2010 tenuto conto della certificazione delle spese relative all'anno 2009 allegata al presente atto

Si dà atto che il Responsabile dell'Area Risorse Umane e Tributi ha provveduto ad attestare con nota del 28.02.2019 il rispetto dei seguenti vincoli di legge:

1. Il Comune di Mesagne ha adottato il Piano della Performance 2018-2020 con deliberazione di G. C. n. 22 del 31.01.2018 successivamente aggiornato ed unificato il PEG con deliberazione di G. C. n. 182 del 02.10.2018. Per il triennio 2019-2021 il Piano delle performance sarà adottato unitamente al PEG;
2. Il Comune di Mesagne ha approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020 da ultimo con deliberazione di Giunta Comunale n. 156 del 29.08.2018 (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
3. È stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà

con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della G.C. n. 12 DEL 26/02/2019 art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4. E' stato approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità con deliberazione di G.C. n. 62 del 2016 e successivamente con deliberazione del Commissario Prefettizio è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021 con deliberazione del Commissario Prefettizio n. 4 del 14.02.2019 (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
5. E' rispettato il parametro riferito al rapporto dipendenti/popolazione di cui al D.M. 24/07/2014 (che per il Comune di Mesagne è pari a 1 dipendente ogni 146 abitanti in quanto l'attuale rapporto è pari a 1/197.

## 2.5 L'INDIVIDUAZIONE DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE.

### 2.5.1 Criteri di calcolo degli oneri assunzionali.

Al fine di rendere omogenei i dati delle cessazioni con quelli delle assunzioni, come peraltro indicato nella circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011, a decorrere dalle cessazioni verificatesi nell'anno 2016 viene preso in considerazione lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, **come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali 21.05.2018**, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità. Gli oneri accessori infatti hanno incidenza diversa per il personale in regime di TFS o di TFR.

Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prime posizioni di ingresso e comunque la differenza stipendiale è reperita sul fondo del salario accessorio.

TABELLA CON STIPENDIO TABELLARE ANNUO PER CATEGORIA INIZIALE COMPRESIVO DI TREDICESIMA E INDENNITA' DI COMPARTO

| CATEGORIA     | STIPENDIO   | TREDICESIMA | IND. DI COMPARTO | IND. DI VIGILANZA | TOTALE      |
|---------------|-------------|-------------|------------------|-------------------|-------------|
| A1            | € 17.060,97 | € 1.421,75  | € 388,80         | -                 | € 18.871,52 |
| B1            | € 18.034,07 | € 1.502,84  | € 471,72         | -                 | € 20.008,63 |
| B3            | € 19.063,80 | € 1.588,65  | € 471,72         | -                 | € 21.124,17 |
| C1            | € 20.344,07 | € 1.695,34  | € 549,60         | -                 | € 22.589,01 |
| C1 AG. P.M.   | € 20.344,07 | € 1.695,34  | € 549,60         | € 1.110,84        | € 23.699,85 |
| D1            | € 22.135,47 | € 1.844,62  | € 622,80         | -                 | € 24.602,89 |
| D1 SPEC. VIG. | € 22.135,47 | € 1.844,62  | € 622,80         | € 1.110,84        | € 25.713,73 |
| D3            | € 25.451,86 | € 2.120,99  | € 622,80         | -                 | € 28.195,65 |

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle cessazioni afferenti tale categoria, previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale approvati antecedentemente alla data di sottoscrizione del CCNL 2016- 2018. Per tutte le assunzioni deliberate successivamente a tale

data, si farà riferimento alla unificata categoria D.

### 2.4.3 Facoltà assunzionali 2019/2021

Alla luce di quanto sopra, alla data odierna, il budget assunzionale per personale a tempo indeterminato a disposizione del comune di Mesagne si rileva negli esercizi come segue:

#### FACOLTA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2019-2021

| anno        | cessazioni anno precedente |            |            | budget di competenza | budget residuo riportato dall'anno precedente | budget totale     | assunzioni a valere sul budget a residuo | assunzioni        | resto totale da riportare all'anno successivo | resto totale da riportare all'anno successivo rettificato |
|-------------|----------------------------|------------|------------|----------------------|---|-------------------|--|-------------------|---|---|
|             | anno                       | importo    | % turnover |                      |   |                   |  |                   |   |   |
| <b>2017</b> | 2016                       | 58.888,78  | 75%        | 44.166,59            |   | <b>44.166,59</b>  |  |                   | 44.166,59                                     | 44.166,59   |
| <b>2018</b> | 2017                       | 43.768,49  | 90%        | 39.391,64            | 44.166,59                                     | <b>83.558,23</b>  | 47.191,90                                | <b>47.191,90</b>  | 36.366,33                                     | 36.366,33   |
| <b>2019</b> | 2018                       | 149.903,23 | 100%       | 149.903,23           | 36.366,33                                     | <b>186.269,56</b> | 183.836,80                               | <b>183.836,80</b> | 2.432,76                                      | 2.432,76  |
| <b>2020</b> | 2019                       | 58.888,78  | 100%       | 58.888,78            | 2.432,76                                      | <b>61.321,54</b>  | 50.316,62                                | <b>50.316,62</b>  | 11.004,92                                     | 21.004,92   |
| <b>2021</b> | 2020                       | 83.491,67  | 100%       | 83.491,67            | 11.004,92                                     | <b>94.496,59</b>  |  |                   | 94.496,59                                     | 94.496,59   |

### 3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021

#### 3.1 Analisi del fabbisogno del personale 2019-2020

Per quanto espresso nel precedente paragrafo con riferimento alla normativa vigente e per quanto si può ragionevolmente prevedere, le risorse finanziarie disponibili nella presente programmazione ed assegnabili in sede di P.E.G. ai Responsabili dei servizi per l'anno in corso, renderanno attuabile una ulteriore politica di potenziamento dell'organico per gli esercizi 2019/2021, nei limiti stabiliti per la spesa per il personale che non potrà comunque superare, annualmente e per ciascun anno, quella riferita alla spesa media del personale del triennio 2011-2013.

Con nota del 10.12.2018 a tutti i responsabili di Area si è provveduto a chiedere la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2019 e l'eventuale fabbisogno di personale.

L'unica eccedenza di personale è stata espressa all'interno del servizio LL. PP. E si è prontamente risolta mediante provvedimento di mobilità interna nell'Area dei servizi al territorio che invece aveva dichiarato il fabbisogno di n. 1 unità con medesimo profilo professionale.

Con deliberazione del Commissario straordinario con i poteri della Giunta Comunale n.12 del 26/02/2019 si è pertanto provveduto alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e preso atto dell'assenza di eccedenze e sovrannumero all'interno del Comune di Mesagne.

Al di fuori della presente programmazione del fabbisogno del personale 2019-2021, le eventuali esigenze di personale, in particolare con riferimento alle sostituzioni che dovessero

emergere nel corso dell'esercizio, saranno valutate e affrontate con procedure di mobilità interna, con l'eventuale messa in atto di processi di razionalizzazione e riorganizzazione delle attività o attraverso forme di collaborazione alternative.

In caso ulteriore necessità comprovata si procederà all'impiego di lavoro flessibile, per sopperire ad eventuali esigenze temporanee od eccezionali, previa verifica del limite di cui all'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, come modificato da ultimo dalla Legge n. 114/2014.

### 3.2 PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con riferimento ai profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'Ente in ragione dei fini istituzionali e degli obiettivi evidenziati nel DUP 2019-2021, uscendo dalla logica della mera sostituzione del personale cessato.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale.

La programmazione delle assunzioni è frutto dell'analisi del fabbisogno del personale operata in ogni singola Area, partendo dalle richieste avanzate dai Responsabili di Area, dalle valutazioni complessive sui profili professionali più adeguati alle sfide dell'ente condivise con il Commissario straordinario e tenuto conto dell'esigenza di valorizzazione del personale interno dell'ente più volte evidenziate dalle organizzazioni sindacali.

### 3.3 LE PROCEDURE DI RECLUTAMENTO

#### LE MOBILITA' INTERNE

La copertura dei posti per i quali si ritiene di avere all'interno dell'Ente le professionalità adeguate (ad esempio per le attività routinarie riconducibili al profilo di esecutore amministrativo) verranno coperte mediante mobilità interna.

#### LE MOBILITA' ESTERNE

Le mobilità esterne verranno sempre attivate prima di procedere ad assunzioni dall'esterno. In alcuni casi, ritenendo particolarmente rilevante per le attività da svolgere, la competenza già acquisita all'interno degli enti locali si procederà a bandire esclusivamente la selezione per mobilità esterna. Ciò consentirà di ottenere dei "risparmi" in termini di facoltà assunzionali rispetto alle quali la mobilità si pone in maniera "neutra".

#### LE ASSUNZIONI DALL'ESTERNO

Sono previste diverse assunzioni dall'esterno sul presupposto che è necessario e auspicabile iniettare nuova vitalità nel ruolo dell'Ente. Al fine di economizzare spese e tempi e procedere rapidamente alle assunzioni si ritiene in via prioritaria di avvalersi delle graduatorie esistenti ed in corso di validità del Comune di Mesagne e in subordine di altri Enti, previa individuazione di criteri oggettivi di selezione nel caso di più graduatorie disponibili. Al fine di rispettare la quota d'obbligo per le categorie protette si procederà

all'assunzione di n. 1 unità in cat. C dalla graduatoria vigente del Comune di Mesagne.

## LE PROGRESSIONI VERTICALI

Preliminarmente, risulta opportuno illustrare brevemente il quadro normativo nell'ambito del quale si colloca l'istituto giuridico e contrattuale delle "cd. progressioni verticali", reintrodotta solo per il triennio 2018/2020, dall'art. 22 comma 15 del D.Lgs n. 75/2017.

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

L'art. 22 (rubricato: Disposizioni di coordinamento e transitorie), comma 15 del decreto di riforma del pubblico impiego (Decreto Madia) reintroduce, in buona sostanza, ancorché per un periodo limitato, le progressioni verticali, attraverso la previsione di concorsi interamente riservati al personale interno, così come previsto dalla previgente normativa (ante Riforma Brunetta), piuttosto che mediante riserva di posti in concorsi pubblici.

La Corte dei Conti sez. Regionale di controllo per la Puglia con la deliberazione n. 42/PAR/2018 si è pronunciata in merito al fatto se la percentuale del 20%, indicata dalla norma come limite massimo dei posti da coprire con procedure selettive riservate (interne), rispetto ai posti previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, debba considerarsi riferita alle "teste", (numero dei posti), ovvero possa essere commisurata percentualmente alla spesa programmata per le assunzioni medesime.

il Collegio ritiene che l'esplicito riferimento letterale della norma al *"...numero di posti..."* non lascia alcun dubbio in merito alla computabilità numerica dei dipendenti da considerare ai fini delle progressioni verticali, indipendentemente dall'entità (percentuale) della spesa sulla quale tali "nuove assunzioni" possono incidere.

In merito al quesito volto a conoscere se *"...il numero di posti per tali procedure selettive riservate (...) deve essere verificata (sic) con riferimento al singolo anno o può essere verificata con riferimento al triennio 2018/2020..."*, ritiene il Collegio di poter affermare che, laddove si sia inteso chiedere se il predetto limite percentuale del 20% debba essere riferito al numero complessivo dei posti *"...previsti (...) come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria..."* nell'intero arco di piano 2018/2020, ovvero a quello previsto per ciascun anno dello stesso piano triennale dei fabbisogni, il prospettato dubbio interpretativo debba essere risolto nel primo senso, non rinvenendosi nella norma all'esame alcuna indicazione che consenta di propendere per l'altra delle ventilate opzioni, limitandosi la stessa a prescrivere, per la parte che qui interessa che *".... Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni ..."*.

Rammenta infine il Collegio che gli enti, nell'ambito della programmazione dei fabbisogni, dovranno rispettare la normativa vigente sui limiti della spesa del personale, nonché quella relativa alla capacità assunzionale.

Nel rispetto di quanto previsto dalla norma di legge come interpretata dalla Corte dei Conti si ritiene che sia possibile procedere per ogni singola categoria ad una assunzione mediante progressione verticale ogni quattro posti destinati all'esterno.

Tenuto conto della programmazione 2018 aggiornata con il presente fabbisogno, nel triennio 2018-2020 sarà possibile riservare all'interno dell'Ente n. 1 posto in cat. C e n. 1 posto in cat. D secondo il seguente prospetto:

**cat. C**

| anno | Assunzioni esterne | Progressioni verticali |
|------|--------------------|------------------------|
| 2018 | n. 1               | -                      |
| 2019 | n. 7               | n. 1                   |
| 2020 | -                  | -                      |

**cat. D**

| anno | Assunzioni esterne | Progressioni verticali |
|------|--------------------|------------------------|
| 2018 | n. 1               | -                      |
| 2019 | n. 2               | -                      |
| 2020 | n. 1               | n. 1                   |

Complessivamente si intende procedere alla copertura dei seguenti posti a tempo indeterminato:

**ANNO 2019**

| unità | categoria | profilo                         | modalità                | spesa             | note  |
|-------|-----------|---------------------------------|-------------------------|-------------------|---|
| 1     | cat D     | specialista ragioneria          | assunzione dall'esterno | € 24.602,89       |   |
| 1     | cat. C    | economista                      | progressione verticale  | € 22.589,01       |   |
| 2     | cat. C    | istruttore amm.                 | assunzione dall'esterno | € 45.178,02       |   |
| 1     | cat. C    | istruttore amm.                 | assunzione dall'esterno | € 22.589,01       | categoria protetta <i>neutra su capacità assunzionali</i> |
| 1     | cat. C    | agente P.M.                     | assunzione dall'esterno | € 23.699,85       |   |
| 1     | cat. D    | istruttore direttivo ambientale | mobilità esterna        | € 24.602,89       | <i>neutra su capacità assunzionali</i>                    |
| 3     | cat. C    | istruttore tecnico              | assunzione dall'esterno | € 67.767,03       |   |
|       |           |                                 | <b>totale</b>           | <b>€231.028,7</b> |   |

**ANNO 2020**

| unità | categoria | profilo              | modalità               | spesa       | note |
|-------|-----------|----------------------|------------------------|-------------|------|
| 1     | cat. D    | istruttore direttivo | progressione verticale | € 24.602,89 |      |

|   |        |                          |                         |                     |  |
|---|--------|--------------------------|-------------------------|---------------------|--|
|   |        | amministrativo           |                         |                     |  |
| 1 | cat. D | specialista di vigilanza | assunzione dall'esterno | € 25.713,73         |  |
|   |        |                          |                         | <b>€ 50. 316,62</b> |  |

#### ANNO 2021

| unità | categoria | profilo | modalità | spesa | note |
|-------|-----------|---------|----------|-------|------|
|       |           |         |          |       |      |

### 3.4 Reclutamento personale a tempo determinato

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato, si conferma come per gli anni precedenti il fabbisogno di vigili stagionali da attingere dalle graduatorie vigenti a partire dal mese di aprile ed in considerazione dell'incremento stagionale delle necessità di controllo del territorio in ragione dei diversi eventi programmati e del flusso turistico che si intensifica con l'arrivo della bella stagione.

### 3.5 ANALISI DEL FABBISOGNO NEL DETTAGLIO

Nel rispetto delle linee guida emanate dal Ministro Madia si è analizzato il fabbisogno Area per Area come riportato nel dettaglio nelle schede allegate al presente fabbisogno. In sintesi è stato previsto:

#### 1.AREA FINANZIARIA

- **N. 1 unità in CAT. D con profilo di “specialista di ragioneria” da coprire nell’anno 2019** mediante assunzione dall'esterno avvalendosi delle graduatorie in essere presso il Comune o altri Enti e solo a seguito di esito negativo mediante concorso ;
- **N. 1 unità IN CAT. C con profilo di “econo**mo” da coprire **nell’anno 2019** mediante progressione verticale. Si rappresenta che al momento le funzioni di economo sono svolte da personale in categoria B, mentre si ritiene che sia più confacente alle funzioni e responsabilità poter disporre di personale in cat. C. L'approfondita conoscenza delle dinamiche interne all'Ente richiesta da questo delicato ruolo (che ha tra l'altro caratteristiche diverse nei singoli Enti) rende opportuna la riserva di questo posto ad una progressione verticale consentendo in questo modo di valorizzare le esperienze già maturate all'interno dell'Ente.

#### 2.AREA RISORSE UMANE E TRIBUTI

Il recente e improvviso decesso di una unità di personale all'interno dell'Ufficio Risorse Umane, avvenuto alcuni giorni fa ha reso urgente la necessità di provvedere a dotare l'Ufficio di risorse umane adeguate.

E' stato pertanto previsto di coprire il posto resosi libero con:

- **n. 1 unità in cat. B** con profilo di assistente polifunzionale da reperire mediante mobilità interna all'Ente al fine di consentire nell'immediato il funzionamento dell'Ufficio. In prospettiva è stato invece programmata l'assunzione di:
- **n. 1 unità in cat. C profilo professionale “istruttore amministrativo”** da coprire **nell’anno 2019** mediante assunzione dall'esterno. Si auspica che la



procedura obbligatoria di mobilità consenta di acquisire personale già esperto nella materia senza incidere sulle facoltà assunzionali. Diversamente si procederà avvalendosi delle graduatorie in essere presso il Comune o altri Enti e solo a seguito di esito negativo mediante concorso.

### **3.AREA SERVIZI AL TERRITORIO**

Con la recente riorganizzazione questo settore appare particolarmente penalizzato. Al fine di garantire un livello adeguato di servizi per il territorio con particolare riferimento al controllo sulla gestione della raccolta rifiuti e sull'ambiente è stato previsto un potenziamento dell'attuale organico con nuovi profili professionali adeguati alla tipologia di servizi erogati. Alla sostituzione del personale che cesserà nel corso dell'anno 2019 si è provveduto con mobilità interna già a decorrere dal mese di marzo 2019.

Si prevede di attivare nell'anno 2019 le seguenti assunzioni:

- **N. 1 unità cat. C profilo professionale “Agente di p.m.”** da assumere **nell'anno 2019** all'esterno – previo esperimento della mobilità - mediante utilizzo delle graduatorie in essere presso il Comune o altri Enti e solo a seguito di esito negativo mediante concorso;
- **N. 1 unità cat. D profilo professionale “istruttore direttivo ambientale”** da coprire **nell'anno 2019** mediante mobilità esterna. Stante lo specifico profilo professionale si ritiene indispensabile una esperienza specifica già maturata all'interno della pubblica amministrazione;
- **N. 1 unità cat. C profilo professionale “istruttore tecnico - geometra”** da coprire **nell'anno 2019** solo a seguito di esito negativo della mobilità sopra indicata mediante assunzione dall'esterno – previo esperimento della mobilità - avvalendosi delle graduatorie in essere presso il Comune o altri Enti e solo a seguito di esito negativo mediante bando di concorso.

### **4.AREA SVILUPPO ECONOMICO**

La Responsabile di questa Area lamenta da diversi anni una carenza di organico a fronte dei compiti assegnati e della specificità di alcune attività che al momento non appaiono adeguatamente presidiate. Si ritiene pertanto di procedere all'assunzione di:

- **N. 1 unità cat. C profilo professionale “istruttore tecnico/perito agrario” per l'anno 2019** mediante assunzione dall'esterno – previo esperimento della mobilità - avvalendosi delle graduatorie in essere presso il Comune o altri Enti e solo a seguito di esito negativo mediante bando di concorso;
- **N. 1 unità in cat. C profilo professionale “istruttore amministrativo” per l'anno 2019** mediante assunzione dall'esterno – previo esperimento della mobilità - avvalendosi delle graduatorie in essere presso il Comune o altri Enti e solo a seguito di esito negativo mediante bando di concorso;

**Per l'anno 2020** si prevede:

- **N. 1 unità cat. D profilo di “istruttore direttivo amministrativo”** in vista della cessazione del rapporto di lavoro dell'attuale Responsabile mediante progressione verticale al fine di valorizzare le risorse interne dell'Ente su un settore così specifico.

### **5.AREA TECNICA – LAVORI PUBBLICI**

Si ritiene necessario potenziare questo servizio dotandolo - nel rispetto delle richieste avanzate dal responsabile - di adeguato personale. Si prevede di coprire:

- **N. 1 unità in cat. C profilo professionale “istruttore amministrativo” per l’anno 2019** mediante assunzione dall’esterno avvalendosi delle graduatorie in essere presso il Comune **riservate alle categorie protette**. Si provvederà così al rispetto delle quote di obbligo.

## **6.AREA TECNICA – URBANISTICA**

Si ritiene necessario potenziare questo servizio dotandolo - nel rispetto delle richieste avanzate dal Responsabile - di adeguato personale. Si prevede di coprire:

- **N. 1 unità in cat. C profilo professionale “istruttore tecnico- geometra” per l’anno 2019** mediante assunzione dall’esterno – previo esperimento della mobilità - avvalendosi delle graduatorie in essere presso il Comune o altri Enti e solo a seguito di verifica negativa mediante bando di concorso;

## **7.POLIZIA LOCALE**

Si ritiene necessario potenziare questo servizio dotandolo :

- **N. 1 unità cat. D – profilo professionale “specialista di vigilanza” per l’anno 2020** mediante assunzione dall’esterno – previo esperimento della mobilità - mediante avvalendosi delle graduatorie in essere presso altri Enti e solo a seguito di verifica negativa mediante bando di concorso.

## **8. AFFARI GENERALI E SEGRETERIA**

Da oltre un anno si protrae una situazione di estrema criticità dell’Ufficio protocollo passato da una dotazione di n. 2 unità ad una sola e dell’Ufficio messi comunali, passato da n. 3 unità a n. 2. Al fine di sopperire alla carenza di organico sono state assunte diverse misure di razionalizzazione dei servizi, ivi compreso l’accorpamento dell’Ufficio al fine di consentire agevolmente affiancamenti e sostituzioni. Da diversi mesi è in pubblicazione un avviso di mobilità interna che non ha avuto esito definitivo. Si ritiene per l’anno 2019 di procedere a rinnovare la richiesta di mobilità interna o ad assumere provvedimenti di ufficio per sopperire alla carenza di personale. Diversamente è prevista la possibilità di procedere ad una mobilità esterna in cat. B con profilo professionale di “messo notificatore” stante la necessità di avere personale già formato e procedere ad una assunzione neutra sotto il profilo delle facoltà assunzionali.

### **3.6 PREVISIONE DELLA SPESA DI PERSONALE**

In allegato è la tabella di previsione di spesa relativa al personale proposta per il triennio 2019/2021. Tale proposta potrà essere successivamente modificata, tenendo conto comunque dei limiti di spesa e dei vincoli normativi.

Il limite di spesa definito del triennio 2011/2013 è pari a € 5.249.055,67

La spesa programmata per l’anno 2019 è pari ad € 5.107.955,67 e pertanto è contenuta nei limiti di legge.

Allegati:

- 1) Schema ricognitivo del PTFP 2019-2020-2021 e delle assunzioni a tempo determinato anno 2019;
- 2) Analisi del fabbisogno analitica per Area;
- 3) Schede ricognitive delle cessazioni;
- 4) Nota del responsabile del servizio finanziario;
- 5) Nota del responsabile delle Risorse Umane.