

COMUNE DI SALICE SALENTINO

Fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021

1. Normativa

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia.

Esse possono essere così riassunte:

1.1 **Competenze e procedura**

- Art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 contenente *“Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time”* che dispone, al comma 1, *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale”*;
- Art. 91 del D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm., il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita: *“1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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 del personale.”*
- Art. 19, co. 8, della legge n. 448/2001 (Finanziaria 2002) che stabilisce: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.”*;

1.2 **Spesa di personale: definizione e limiti**

- Art. 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della legge 296/2006 che recita:
*“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 organico;
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'articolo 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.*

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa 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, commi 1 e 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 e assistenza delle forze di P.M., e 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 e 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;
 - 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.
- Art. 3, co. 5-bis, del d.l. n. 90/2014 che ha introdotto il nuovo art. 1, co. 557-quater alla legge n. 296/2006, prevedendo che il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta

in tale periodo; la riduzione della spesa del personale è ancorata ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, co. 5-*bis*, del d.l. n. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa più restrittivo;

- Art. 3 del d.l. n. 90/2014 che consente – a decorrere dal 2014 – il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco di tempo non superiore a tre anni, sotto la condizione del rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile: si possono quindi utilizzare gli spazi di spesa di personale maturati per effetto del *turn over* realizzatosi in un esercizio non immediatamente precedente quello dell'avvio della procedura di assunzione, nella misura regolata dalla legge vigente nel momento del calcolo della capacità assunzionale, purché entro il triennio dalla stessa maturazione (Corte dei Conti, Sez. Autonomie, delibera numero 25/SEZAUT/2017/QMIG, assunta nell'adunanza del 14 novembre 2017).

Le amministrazioni comunali possono utilizzare le capacità assunzionali del triennio precedente, quindi degli anni 2015, 2016 e 2017, ove non utilizzate e nella misura prevista dalla legislazione in vigore nell'anno.

Si evidenzia come il 2018 sia l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al *turn over*, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, co. 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal **2019**, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014: ciò determina il superamento delle limitazioni al *turn over* e a decorrere dal corrente anno, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Pertanto, sulla base delle disposizioni in vigore, tutti i comuni possono, a partire dall'anno 2019, effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente.

Si segnala, infine, il D.M. 8.5.2018 con cui la Funzione Pubblica ha approvato "*Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*".

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.lgs. 75/2017, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. 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: le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.

2. La situazione del Comune di Salice Salentino

Nelle pagine seguenti verranno illustrate le condizioni attuali del Comune di Salice Salentino con riferimento al nuovo concetto di dotazione organica, alla media del triennio 2011/2013 quale limite di spesa per il personale, alle capacità assunzionali, tenuto conto anche degli eventuali resti rivenienti dalle cessazioni del triennio 2015/2017, al fine di programmare il nuovo Piano triennale delle assunzioni di personale nel rispetto dei limiti dettati dalla legge e dalle capacità di bilancio per meglio soddisfare le esigenze manifestate dai diversi servizi dell'Ente.

2.1 Dotazione organica

L'ultima dotazione organica è stata approvata dall'Ente con delibera G.C. n. 88 del 27.7.2017.

In particolare, la struttura organizzativa dell'Ente risulta essere così composta alla data del 1° gennaio 2019:

Settore I

Affari Generali

| Totale Settore | Cat D3 | Cat D1 | Cat C | Cat B3 | Cat B1 | Cat A | Tot |
|-------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-----|
| Posti previsti | 0 | 2 | 11 | 1 | 2 | 2 | 18 |
| Posti coperti full-time | 0 | 1 | 1 | 0 | 2 | 2 | 6 |
| Posti coperti part-time | 0 | | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Posti vacanti | | 1 | 5 | 1 | 0 | 0 | 7 |

Settore II

Servizi Sociali

| Totale Settore | Cat D3 | Cat D1 | Cat C | Cat B3 | Cat B1 | Cat A | Tot |
|-------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-----|
| Posti previsti | 0 | 1 | 5 | 2 | 0 | 2 | 10 |
| Posti coperti full-time | 0 | 1 | | 2 | 0 | 0 | 3 |
| Posti coperti part-time | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| Posti vacanti | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 | 4 |

Settore III

Polizia Municipale

| Totale Settore | Cat D3 | Cat D1 | Cat C | Cat B3 | Cat B1 | Cat A | Tot |
|-------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-----|
| Posti previsti | 0 | 1 | 10 | 0 | 0 | 1 | 12 |
| Posti coperti full-time | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 1 | 4 |
| Posti coperti part-time | 0 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 5 |
| Posti vacanti | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 0 | 3 |

Settore IV

Economico-finanziario

| Totale Settore | Cat D3 | Cat D1 | Cat C | Cat B3 | Cat B1 | Cat A | Tot |
|-------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-----|
| Posti previsti | 0 | 2 | 5 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| Posti coperti full-time | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Posti coperti part-time | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| Posti vacanti | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |

Settore V Tecnico

| Totale Settore | Cat D3 | Cat D1 | Cat C | Cat B3 | Cat B1 | Cat A | Tot |
|-------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-----|
| Posti previsti | 1 | 1 | 5 | 1 | | 3 | 11 |
| Posti coperti full-time | 1 | 0 | 2 | | 0 | 0 | 3 |
| Posti coperti part-time | 0 | 0 | 2 | 0 | | 0 | 2 |
| Posti vacanti | 0 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 6 |

Riepilogo

| | Cat D3 | Cat D1 | Cat C | Cat B3 | Cat B1 | Cat A | Tot |
|-------------------------|--------|--------|-------|--------|--------|-------|-----|
| Posti previsti | 1 | 7 | 36 | 4 | 2 | 8 | 58 |
| Posti coperti full-time | 1 | 3 | 7 | 2 | 2 | 3 | 18 |
| Posti coperti part-time | | 0 | 17 | 0 | 0 | 0 | 17 |
| Posti vacanti | 0 | 4 | 12 | 2 | 0 | 5 | 23 |

**Valore finanziario teorico dotazione organica
(retribuzione tabellare CCNL 21.5.2018)**

| | posti previsti | Costo annuo | Valore finanziario |
|------------------|-----------------------|--------------------|---------------------------|
| Cat. D3 | 1 | 27.572,85 | 27.572,85 |
| Cat. D | 5 | 23.980,09 | 119.900,45 |
| Cat. D - P.t. 18 | 2 | 11.990,04 | 23.980,09 |
| Cat. C | 17 | 22.039,41 | 374.669,97 |
| Cat. C - P.t. 25 | 19 | 15.306,37 | 290.821,03 |
| Cat. B3 | 4 | 20.652,45 | 82.609,8 |
| Cat. B1 | 2 | 19.536,91 | 39.073,82 |
| Cat. A | 8 | 18.482,72 | 147.861,76 |
| | 58 | | 1.106.519,75 |

**Valore finanziario posti coperti al 31.12.2018
(retribuzione tabellare CCNL 21.5.2018)**

| | posti coperti | Costo annuo | Valore finanziario |
|---------------|----------------------|--------------------|---------------------------|
| Cat. D3 | 1 | 27.572,85 | 27.572,85 |
| Cat. D | 2 | 23.980,09 | 47.960,18 |
| Cat. D - P.L. | 1 | 23.980,09 | 23.980,09 |
| Cat. C | 7 | 22.039,41 | 154.275,87 |
| Cat. C 25h | 17 | 15.306,37 | 260.208,29 |
| Cat. B3 | 2 | 20.652,45 | 41.304,9 |
| Cat. B1 | 2 | 19.536,91 | 39.073,82 |
| Cat. A | <u>3</u> | <u>18.482,72</u> | <u>55.448,16</u> |
| | 35 | | 649.824,16 |

Al costo come sopra determinato bisogna aggiungere:

- oneri riflessi a carico dell'Ente;
- salario accessorio;
- valore delle P.O. e indennità di risultato;
- altre voci (straordinario, comandi, etc. etc.)

V'è altresì da considerare:

- n. 1 unità di personale incaricato ai sensi dell'art. 110 del TUEL, inquadrato in Cat. D;
- il Segretario Generale, il cui costo incide per il 40%, giusta convenzione per la gestione associata del servizio di segreteria comunale stipulata con il Comune di Cutrofiano, approvata con deliberazione n. 35 del 31.7.2018.

2.2 Limite spesa di personale (media 2011/2013)

Media triennale spesa del personale (d.l. n. 90/2014, art. 3, co. 5bis) € 1.408.307,77

Tale importo costituisce il limite insuperabile della spesa di personale con riferimento a tutte le tipologie contrattuali (tempo indeterminato, tempo determinato, lavoro interinale, incarichi ex art. 110 TUEL, collaborazioni, convenzioni, comandi, etc., etc.).

2.3 Capacità assunzionali (*turn-over*)

Per calcolare le capacità assunzionali per l'anno 2019 bisogna fare riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno 2018 e nel triennio 2015/2017, applicando al costo annuo di ciascun dipendente collocato a riposo le percentuali di *turn-over* vigenti nell'anno in cui si è verificato l'evento.

Nel triennio 2015/2017 si sono verificate le seguenti cessazioni:

Anno 2015: nessuna cessazione

Anno 2016: nessuna cessazione

Anno 2017: n. 1 cessazioni

| DIPENDENTE | CAT. | DECORRENZA | COSTO TOTALE ANNUO |
|---------------|------|------------|--------------------|
| Scandone | C/1 | 13/09/2017 | 15.304,16 |
| Totale | | | 15.304,16 |

Al valore delle cessazioni verificatesi nell'anno 2017, da destinare a nuove assunzioni nell'anno 2018, per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dipendenti/popolazione inferiore alle tabelle di cui all'art. 263, co. 2 del TUEL, è possibile elevare la percentuale di *turn-over* dal 25% al 75%. Poiché il Comune di Salice Salentino rientra in tale casistica la capacità assunzionale è pari al 75% di € 15.304,16 e, quindi, a **€ 11.478,12**.

I resti assunzionali del triennio 2015/2017 sono, pertanto, pari ad **€ 11.478,12**.

Nell'anno 2018 si sono inoltre verificate n. 2 cessazioni:

| DIPENDENTE | CAT. | DECORRENZA | COSTO TOTALE ANNUO |
|-------------------------|------|------------|--------------------|
| Dell'Atti Maria Antonia | C | 02/10/2018 | 15.304,16 |
| Perrone Diego | C | 09/12/2018 | 22.039,41 |
| Totale | | | 37.343,57 |

Al valore delle cessazioni verificatesi nell'anno 2018, da destinare a nuove assunzioni nell'anno 2019, si applica per tutti gli enti locali la percentuale di *turn-over* del 100%, quindi la capacità assunzionale derivante da tale cessazione è pari a **€ 37.343,57**.

Riassumendo, per l'anno 2019, il Comune di Salice Salentino ha a disposizione la seguente capacità assunzionale:

| | | |
|--|---|------------------|
| a) Resti assunzionali 2015/2017 | € | 11.478,12 |
| b) Turn over cessati 2018 (100%) | € | 37.343,57 |
| Capacità assunzionale anno 2019 (a + b) | | 48.821,69 |
| di cui € 0,00 per P.L. | | |

Per gli anni 2020/2021 potranno essere utilizzate le capacità assunzionali rivenienti dai resti del triennio precedente e dalle cessazioni rispettivamente dell'anno 2019 e 2020.

Nell'anno 2019 sono previste le seguenti cessazioni:

| DIPENDENTE | CAT. | DECORRENZA | COSTO TOTALE ANNUO |
|---------------|------|---------------|--------------------|
| N.1 | D | 01/10/2019 | 23.980,09 |
| N.1 | C | 27/06/2019 | 22.039,41 |
| N.1 | C | 22/08/2019 | 22.039,41 |
| N.1 | C | Agosto 2019 | 17.140,05 |
| N.1 | C | Dicembre 2019 | 17.140,05 |
| Totale | | | 102.339,01 |

Nell'anno 2020:

| DIPENDENTE | CAT. | DECORRENZA | COSTO TOTALE ANNUO |
|---------------|-------|------------|--------------------|
| N.1 | C | 2020 | 22.039,41 |
| N.1 | C | 2020 | 22.039,41 |
| N.1 | C 30h | 2020 | 18.366,18 |
| N.1 | C 30h | 2020 | 18.366,18 |
| N.1 | C 30h | 2020 | 18.366,18 |
| N.1 | C 30h | 2020 | 18.366,18 |
| N.1 | C 30h | 2020 | 18.366,18 |
| N.1 | C 30h | 2020 | 18.366,18 |
| N.1 | C 30h | 2020 | 18.366,18 |
| N.1 | B3 | 2020 | 20.652,45 |
| N.1 | A | 2020 | 18.482,72 |
| Totale | | | 211.777,25 |

2.4 Assunzioni a tempo determinato

Ai sensi dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

L'art. 23 del D.lgs. n. 81/2015 recita: *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. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.*

Il CCNL Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, co. 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

Le assunzioni con contratto di lavoro flessibile debbono avvenire nel rispetto del limite generale della spesa del personale del triennio 2011/2013 e di quello specifico 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 (art. 9, co. 28, d.l. n. 78/2010).

Per il Comune di Salice Salentino, avendo rispettato i vincoli in materia di spesa di personale, il limite è pari al 100% della spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009:

| Spesa personale a tempo determinato anno 2009 | | |
|--|----------|-----------------|
| | € | 1.900,00 |
| Totale | € | 1.900,00 |

2.5 Disposizioni particolari per il personale di polizia locale

La legge di conversione del d.l. n. 113/2018 ha introdotto alcune disposizioni in materia di assunzioni del personale di polizia locale, speciali e derogatorie rispetto al regime ordinario per le assunzioni a tempo indeterminato.

L'art. 35-bis del d.l. (rubricato: "*Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale*"), introdotto in fase di conversione in legge, prevede che: "*al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale*".

Disciplina derogata. L'art. 35-bis individua come disciplina oggetto di deroga l'art. 1, co. 228, della Legge n. 208/2015, che, tuttavia, cessa la sua efficacia proprio al 31/12/2018. Pertanto, la disciplina derogatoria opera sulla ordinaria capacità assunzionale dei cui all'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014, che prevede, nel 2019, il 100% del turn-over.

Incremento delle facoltà assunzionali del personale di polizia locale. La speciale disciplina contenuta nell'art. 35-bis è ispirata dalla *ratio* del rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e del potenziamento degli interventi in materia di sicurezza urbana. Da ciò consegue che la norma è finalizzata a determinare un *budget* assunzionale migliorativo per il personale di polizia locale rispetto a quello ordinariamente previsto per tutti gli altri profili. A tal fine, la norma prevede che i comuni che siano in regola con gli obiettivi posti dai vincoli di finanza pubblica nel triennio 2016-2018 (rispetto del saldo finanziario), e ferma la sostenibilità finanziaria in termini di equilibri di bilancio (requisiti abilitanti all'incremento delle facoltà assunzionali), nell'anno 2019 potranno effettuare assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia municipale nel limite della spesa sostenuta per il personale a tempo indeterminato dell'area di vigilanza nell'anno 2016.

Finalizzazione delle cessazioni del personale di PM del 2018. Un elemento di criticità è dato dalla previsione per cui le cessazioni nell'anno 2018 del personale di polizia municipale "*non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale*". Questa limitazione non appare coordinata con le vigenti regole che disciplinano la determinazione della facoltà assunzionale, la programmazione dei fabbisogni e le

procedure assunzionali. Questa previsione introduce infatti un fattore di rigidità organizzativa senza offrire alcun vantaggio in termini assunzionali (per il 2019, come detto, è previsto il 100% di turn-over per tutto il personale) imponendo a molte amministrazioni la modifica del piano dei fabbisogni 2019-2021, e determinando criticità operative in tutti quei casi in cui i Comuni abbiano già diversamente programmato l'utilizzo di tali risorse.

2.6 Ipotesi Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019-2021

Nella formulazione del Ptfp è opportuno richiamare alcune disposizioni specifiche che potrebbero essere applicate nel caso del Comune di Salice Salentino. In particolare:

- Art. 14, co. 1 del Ccnl 22.1.2004: *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione”.*
- Art. 1, co. 124 della L. n. 145/2018: *“Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004”*

Tenuto conto delle capacità assunzionali dell'Ente, delle esigenze manifestate dai Servizi e delle disposizioni recate dal D.L. n. 113/2018, si propone la seguente programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021:

Anno 2019

| Cat. | n. | Profilo prof.le | Settore | Modalità copertura | Valore |
|---------------|----|--|---------|--|--------------------|
| C | 1 | Istruttore tecnico p.t. | Tecnico | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 22.039,41 |
| D | 1 | Istruttore Direttivo tecnico part-time 50% | Tecnico | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 11.019,71 |
| TOTALE | | | | | € 33.059,12 |

| | | |
|---------------------------------------|---|-----------|
| a) Resti assunzionali 2015/2017 (75%) | € | 11.478,12 |
| b) Turn over cessati 2018 (100%) | € | 37.343,57 |
| Totale | € | 48.821,69 |
| c) Costo annuo nuove assunzioni 2019 | € | 33.059,12 |
| Margine residuo (a + b - c) | € | 15.762,57 |

Per l'anno 2019 è stato programmato, con decorrenza 01/01/2019, un incremento di n. 3 ore settimanali di servizio per n.17 dipendenti di categoria C e con decorrenza 01/10/2019 un ulteriore incremento di n. 2 ore di servizio sempre per n.17 dipendenti di categoria C.

Anno 2020

| Cat. | n. | Profilo prof.le | Settore | Modalità copertura | Valore |
|---------------|----|---|-----------|--|---------------------|
| C | 2 | Istruttori Amministrativi t.p. | Vari | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 44.078,82 |
| C | 2 | Istruttori Amministrativi part-time 50% | Vari | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 22.039,41 |
| C | 2 | Agenti di P.M. t.p. | Vigilanza | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 44.078,82 |
| TOTALE | | | | | € 110.197,05 |

| | | |
|--------------------------------------|----------|-----------------|
| a) Resti assunzionali 2016/2018 | € | 15.762,57 |
| b) Turn over cessati 2019 (100%) | € | 102.339,01 |
| | € | 118.101,58 |
| c) Costo annuo nuove assunzioni 2020 | € | 110.197,05 |
| Margine residuo (a + b - c) | € | 7.904,53 |

Anno 2021

| Cat. | n. | Profilo prof.le | Settore | Modalità copertura | Valore |
|---------------|----|--|-------------------|--|---------------------|
| C | 3 | Agenti di P.M. t.p. | Vigilanza | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 66.118,23 |
| C | 4 | Istruttori Amministrativi | Vari | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 88.157,64 |
| C | 2 | Istruttori Amm./Contabili part-time 50% | Economico/Tributi | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 22.039,41 |
| D | 1 | Assistente sociale | Servizi Sociali | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 23.980,00 |
| D | 1 | Istruttore Direttivo Contabile part-time 50% | Tributi | Concorso, previo esperimento procedure di mobilità | € 11.019,71 |
| TOTALE | | | | | € 211.314,99 |

| | | |
|--------------------------------------|----------|-----------------|
| a) Resti assunzionali 2017/2019 | € | 7.904,53 |
| b) Turn over cessati 2020 (100%) | € | 211.777,25 |
| | € | 219.681,78 |
| c) Costo annuo nuove assunzioni 2021 | € | 211.314,94 |
| Margine residuo (a + b - c) | € | 8.366,79 |

2.7 Lavoro flessibile

Nel corso del triennio 2019/2021 non si programmano assunzioni flessibili.

2.8 Verifica rispetto limite spesa del personale

Media triennale spesa del personale (d.l. n. 90/2014, art. 3, co. 5bis) € 1.408.307,77

Rispetto del limite spesa triennio 2011/2013

| | 2019 | 2020 | 2021 |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Spesa del personale | 1.270.055,00 | 1.238.695,00 | 1.238.070,00 |

Salice Salentino, 18 marzo 2019

Il Segretario Generale
F.to Dott.ssa Maria Antonietta Foggetti

Il Responsabile Settore AA.GG.
F.to Avv. Maria Loredana Mele