

del personale e, nell'ambito delle attività del piano della formazione, prevederà specifiche iniziative formative per il personale che usufruisca di tali modalità di svolgimento della prestazione.

Si rimanda integralmente all' *Allegato 3.2 – Organizzazione del lavoro agile* dove viene riportato il dettaglio della Regolamentazione per la gestione delle prestazioni di lavoro agile rispetto alla definizione delle modalità, condizioni, strumenti e procedure. Tale regolamento è stato approvato dall'Ente con Deliberazione n.148 del 03/11/2023.

### **3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE**

#### **Programmazione delle risorse umane**

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Alla luce del quadro normativo vigente e tenuto conto dei vincoli finanziari, l'Amministrazione effettuata una riflessione sulle modalità di erogazione dei servizi ai cittadini e sulle modalità di attuazione dei vari interventi di competenza sul territorio comunale per cogliere le relative esigenze e la programmazione del fabbisogno di personale ha tenuto conto di tali indicazioni avviando un adeguamento della dotazione alle mutate esigenze organizzative.

Accanto alle modifiche normative legate ai concetti di dotazione e analisi del fabbisogno la programmazione 2024-2026 tiene conto del mutato quadro normativo in materia di vincoli di spesa del personale.

In tale contesto complessivo è quindi necessario contemperare le capacità assunzionali con l'esigenza di garantire il rinnovo dell'apparato comunale in una dimensione di riorganizzazione e assunzioni di profili alti che garantiscano sia le funzioni di coordinamento e controllo, ma anche la dimensioni di pianificazione e programmazione di lungo periodo, oltre che procedere a introdurre forze giovani per superare la criticità dell'invecchiamento del personale.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale alla luce del nuovo CCNL enti locali.

Si tratta di un investimento duraturo nel tempo e altrettanto costoso da effettuare con particolare attenzione verso specifici ambiti, a partire dal tema della definizione dei fabbisogni per arrivare a quello del reclutamento.

I fabbisogni di personale, in questa fase, dovranno essere finalizzate a rimpiazzare i profili professionali fuoriusciti dalla dotazione organica.

Alcuni temi, già presenti come obiettivi degli anni precedenti, dovranno continuare ad essere prioritari come quello della sicurezza e della protezione civile, e guideranno le scelte dei profili professionali di cui avviare la copertura, nell'area della Polizia Locale e della sicurezza della città.

Il fabbisogno di personale 2024-2026, inoltre, va considerato alla luce dell'evoluzione strutturale che la dotazione ha subito negli ultimi dieci anni ed a quella che subirà ancora nel triennio 2024-2026.

Il Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turnover e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

Il Comune di Ostuni, collocandosi nella fascia demografica tra 10.000 a 59.999 abitanti ed avendo un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia stabilito (**27%**), si configura infatti come ente virtuoso ed ai sensi del D.M. del 17/03/2020:

- in base al secondo comma dell'art.4 del predetto DM, l'Amministrazione può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia citato;
- in base dell'art.5 del predetto DM, l'Amministrazione può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, prevedendo per l'anno 2023 un incremento della spesa del personale pari al 21%;

Rapporto effettivo spesa del personale 2022 / media entrate al netto FCDE	<b>19,24 %</b>
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da tabella 1 del sopra citato DM - limite massimo consentito	27,00 %
% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 del sopra citato DM relativo all'anno 2024	22,00%
Spesa di personale al netto IRAP - rilevata nel Rendiconto dell'anno 2018	5.548.683,40 €

	<b>2023</b>	<b>2024</b>
% Di incremento della spesa del personale da Tabella 2 del sopra citato DM	21,00 %	22,00 %
Plafond assunzionale per la spesa di personale	1.165.223,51 €	1.220.710,35 €

La Delibera di Giunta n. 187 del 05/12/2023, confluita nella deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 22/12/2023, recante "APPROVAZIONE DELLA NOTA DI AGGIORNAMENTO AL DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE (DUP) – PERIODO 2024-2026 (ART. 170, COMMA 1, DEL D.LGS. N. 267/2000)", individuano le risorse da destinare alle assunzioni del programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato 2024-2026 e piano occupazionale a tempo determinato anno 2024.

In particolare, si considera che:

- negli anni: 2021, 2022 e 2023 si è proceduto ad assumere personale a tempo indeterminato utilizzando €.1.084.264,19 del plafond;
- per l'anno 2024 è disponibile la somma pari ad €. 136.446,16 da destinare alle nuove assunzioni a tempo indeterminato, pari alla differenza tra €. 1.220.710,35 e € 1.084.264,19;
- la spesa del 2024 del personale in servizio è pari ad €. 6.123.155,61 depurata alle voci etero – finanziate ed incentivi funzioni tecniche;
- la spesa del 2018 incrementata del 22% e depurata dalle voci etero-finanziate è di **€ 6.538.206,42**;

Si da dunque atto che:

- la spesa del 2024 risulta inferiore della spesa del 2018 di €. 415.050,81;
- la differenza di €. 415.050,81 può essere quindi utilizzata per **€ 136.446,16** per assunzioni a tempo indeterminato e per €. 278.604,65 per le assunzioni a tempo indeterminato e a tempo determinato;

Dunque il Comune di Ostuni intende utilizzare, per l'anno 2024, il residuo del plafond di €. 136.446,16 per le assunzioni a tempo indeterminato e di incrementare la spesa di personale di €. 278.604,65 per le ulteriori assunzioni sia a tempo determinato e sia a tempo indeterminato.

Alla luce della normativa vigente si è proceduto alla revisione delle cessazioni:

- per gli anni 2024-2026 sono previste le cessazioni di 17 dipendenti (6 nell'anno 2024, 7 nell'anno 2025, 4 nell'anno 2026):
- nel corso dell'anno 2024 le cessazioni sono le seguenti:

Area	Data cessazione
Operatore esperto	01/01/2024
Operatore esperto	01/02/2024
Area dei Funzionari ed EQ – assistente sociale	01/02/2024
Istruttore amministrativo	01/08/2023
Istruttore di vigilanza	01/10/2024
Funzionario di vigilanza	01/12/2024

**La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato:**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO (al netto di IRAP)</b>
<b>2024</b>	N. 1 Funzionario di Vigilanza N. 2 Funzionari Amministrativi	Progressione verticale	7.923,72
<b>2024</b>	N. 1 Funzionario Ingegnere Gestionale N. 1 Funzionari Amministrativo	Modalità di assunzione previste dalla legge	67.298,56
<b>2024</b>	N. 2 Istruttori di vigilanza	Concorso	65.402,88
<b>2024</b>	N. 3 Istruttori Amministrativi N. 2 Istruttori Tecnici	Modalità di assunzione previste dalla legge	155.040,20
<b>2024</b>	N. 1 istruttore amministrativo da part-time 30 ore a full time		5.170,00
<b>2024</b>	N. 1 operatore esperto da part – time 18 ore a full time		13.835,66

**Tot 314.671,02**

A seguito dell'attuazione del piano dei fabbisogni la dotazione organica del Comune di Ostuni è la seguente:

<b>N. dipendenti</b>	<b>Area di appartenenza</b>
<b>n. 32 T.I. n. 5 T.D.</b>	<i>Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione</i>
<b>n. 85 T.I. n. 8 T.D.</b>	<i>Area degli Istruttori</i>
<b>n. 11 a T.I.</b>	<i>Area degli Operatori Esperti</i>
<b>n. 1 a T.I.</b>	<i>Area degli Operatori</i>

<b>n. 129 a T.I. n. 13 a T.D.</b>	<b>Totale</b>
---------------------------------------	---------------

La spesa di personale totale per l'anno 2024 derivante dalla programmazione di cui sopra è pari ad € **314.671,02** di cui € **314.671,02** soggetti al limite 2011-2013, rientra nei limiti della spesa per il personale 2011 – 2013 e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L.296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale; le capacità assunzionali.

L'Ente ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 dando atto, con il presente provvedimento che non sono presenti eccedenze, o personale in sovrannumero, per l'anno 2024.

La presente Sezione di programmazione dei fabbisogni di personale è stata sottoposta in anticipo al Collegio dei Revisori dei Conti per l'accertamento della conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa di personale imposto dalla normativa vigente, nonché per l'asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio ex art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 convertito in legge 58/2019, ottenendone parere positivo con Verbale n. 15 del 07/05/2024.

Si da atto che in data 08/05/2024 con lettera protocollo n. 38455 è stata trasmessa informativa alle OO.SS.

#### **La Programmazione del fabbisogno a tempo indeterminato 2024 – Assunzioni Etero- finanziate**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO (al netto di IRAP)</b>
<b>2024</b>	N. 2 Assistenti Sociali	Modalità di assunzione previste dalla legge	67.298,56

Suddette assunzioni, finalizzate al raggiungimento dei LEP, saranno finanziate dal fondo di solidarietà comunale.

#### **Il piano delle assunzioni a tempo determinato 2024 – Assunzioni Etero- finanziate**

<b>ANNO</b>	<b>FABBISOGNO</b>	<b>MODALITA' DI COPERTURA</b>	<b>COSTO PREVISTO (al netto di IRAP)</b>
<b>2024</b>	N. 10 Istruttori di Vigilanza per 4 mesi	Modalità di assunzione previste dalla legge	110.759,78

Suddette assunzioni verranno finanziate con i proventi da sanzioni amministrative pecuniarie conseguenti alle violazioni del Codice della Strada ai sensi dell'art.208, comma 5 bis, del D.Lgs. 285/1992.

Relativamente alle annualità 2025/2026, fermo restando la verifica dell'annuale capacità assunzionale, si prevede il reclutamento delle seguenti figure professionali:

<b>FABBISOGNO ANNO 2025</b>	<b>FABBISOGNO ANNO 2026</b>
N. 1 Dirigente	N. 1 Dirigente
N. 1 Funzionario Tecnico	N. 1 Funzionario Tecnico
N. 1 Funzionario Amministrativo/Contabile	N. 1 Funzionario Amministrativo/Contabile
N. 3 Istruttori Amministrativo/Contabile	N. 4 Istruttori Amministrativo/Contabile
N. 3 Agenti Di Polizia Locale	N. 2 Agenti Di Polizia Locale

Tali assunzioni sono subordinate alla verifica della sostenibilità finanziaria e della compatibilità organizzativa.

### **Principio di Rotazione**

Le indicazioni contenute nel PNA 2019 individuano nella rotazione del personale una misura organizzativa preventiva finalizzata ad evitare che su singoli dipendenti si consolidino posizioni di esclusività nella gestione di tipologie di attività, con il conseguente rischio della nascita di interessi diversi da quello dell'Ente, compatibilmente con l'esigenza, che resta ferma, di assicurare continuità nell'attività dell'Ente e dei suoi singoli settori.

La rotazione non si applica per le figure infungibili: sono dichiarati infungibili i profili professionali di Dirigente del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e quelli nei quali è previsto il possesso di lauree specialistiche possedute da una sola unità lavorativa.

Di norma, l'incarico in ciascuna delle aree a rischio non può essere superiore a 3 anni per i dirigenti e a 5 anni per i dipendenti, tenuto conto delle esigenze organizzative e di continuità.

Per il personale dirigenziale, la rotazione integra altresì i criteri di conferimento degli incarichi dirigenziali ed è attuata alla scadenza dell'incarico.

Nel Comune di Ostuni, considerata l'infungibilità dell'incarico di Responsabile del Settore Programmazione Economico-Finanziaria e considerato il basso numero di Dirigenti presenti, si è verificato che nelle Aree più esposte al rischio corruzione, la rotazione del personale Responsabile è avvenuta solo molto parzialmente. Tale situazione potrà essere oggetto di revisione ove l'assetto organizzativo dell'Ente subisca variazioni tali

da consentire l'applicazione della misura (rotazione) de qua, che dovrà essere sostenibile sia dal punto di vista economico che dal punto di vista organizzativo.

Per il personale di comparto, investito di funzioni particolarmente esposte al rischio di corruzione, la rotazione degli incarichi dei dipendenti avverrà con provvedimento del Responsabile del Settore competente, con cadenza quinquennale e comunque tenendo conto dei risultati dell'attività di prevenzione.

La rotazione dei titolari di Elevata Qualificazione (già P.O. e A.P.), che svolgono attività a rischio di corruzione, viene effettuata nel rispetto della procedura di conferimento della posizione attualmente vigente, in esito alla quale non può essere reiterata la scelta delle persone che hanno già ricoperto in precedenza la stessa posizione. Sono fatte salve eccezioni motivate collegate a professionalità infungibili o che posseggano una competenza infungibile.

Nel caso in cui, in via eccezionale, si verifichi che in alcuni Settori non sia possibile attuare la rotazione per una o più posizioni a rischio di corruzione, il Sindaco deve adeguatamente evidenziarne i motivi nel provvedimento di conferimento dell'incarico.

In linea di principio, i percorsi di rotazione del personale devono essere accompagnati da adeguata formazione nelle materie che saranno oggetto dell'incarico. Ciò presuppone una programmazione della rotazione unitamente alla formazione.

Tuttavia, il meccanismo obbligatorio della rotazione non può prescindere dalla salvaguardia delle competenze e professionalità acquisite e poste a presidio di materie e procedure complesse, al fine di garantire efficienza degli uffici e continuità dell'azione amministrativa.

La rotazione è obbligatoria nelle ipotesi di immotivato rispetto delle disposizioni previste dal presente Piano di Prevenzione della Corruzione. Di tale provvedimento è data comunicazione al Responsabile della Prevenzione della Corruzione.

È necessario segnalare che il processo di riordino dell'Ente ha determinato uno stato di precarietà e di incertezza culminato nella riduzione della dotazione organica di quasi tutti i Settori a causa del pensionamento del personale. In questo contesto il personale è stato riorganizzato secondo logiche di flessibilità e di interscambiabilità al fine di riequilibrare servizi ed uffici e comunque garantire il funzionamento alla macchina amministrativa attuando così una forma di rotazione indiretta.

Ove non sia possibile assicurare la rotazione, per cause imputabili allo specifico assetto organizzativo dell'Ente, possono essere individuate misure organizzative di prevenzione alternative (ad esempio condivisione delle attività, trasferimento di funzioni, meccanismi rafforzati di controllo e monitoraggio, ...) che sortiscano un effetto analogo a quello della rotazione. In particolare, secondo le indicazioni fornite dall'ANAC nel PNA 2019, i Responsabili possono programmare all'interno dello stesso ufficio una rotazione "funzionale" mediante la modifica periodica di compiti e responsabilità, anche con una diversa ripartizione delle pratiche secondo un criterio di causalità e realizzare una collaborazione tra diversi ambiti con riferimento ad atti ad elevato rischio (ad esempio, lavoro in team che peraltro può favorire nel tempo anche una rotazione degli incarichi). I Responsabili comunicano l'attuazione di tale misura in occasione dei report periodici al Responsabile del PIAO.

I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, nei casi di avvio dei procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva tenute dal personale di comparto del Settore di competenza, informano

tempestivamente il Responsabile del Servizio Personale per l'adozione dei provvedimenti conseguenti, ivi compresa la rotazione, secondo quanto previsto dall'art. 16, co. 1, lett. quater, del d.lgs. n. 165/2001 e s.m.i... (cd. Rotazione straordinaria). Di ogni provvedimento concernente la rotazione degli incarichi, il Responsabile del Servizio Personale e/o il Responsabile di Settore, informano tempestivamente il Responsabile della prevenzione della corruzione, onde consentire le adeguate verifiche.

Per la definizione dei criteri di rotazione del personale di comparto, il Responsabile del Servizio personale approva apposito regolamento stralcio sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, da intendersi quale misura per la concreta attuazione della rotazione all'interno dell'Ente, secondo le indicazioni fornite nel PNA 2019. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente, in una logica di formazione, organizzano il lavoro prevedendo periodi di affiancamento del responsabile di talune attività, con altro dipendente che nel tempo potrebbe sostituirlo. I Responsabili dei singoli Settori/Servizi dell'Ente garantiscono la circolarità delle informazioni attraverso la cura della trasparenza interna delle attività, al fine di aumentare la condivisione delle conoscenze professionali per l'esercizio di determinate attività e la possibilità di impiegare per esse personale diverso.