

Programmazione fabbisogno personale a livello triennale e annuale

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

L'Ente è tenuto ad adottare la programmazione del fabbisogno di personale per assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024 nonché la verifica delle eccedenze e la dotazione organica si pongono nell'ambito della seguente normativa, ovvero:

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/01, nel quale si prevede che le amministrazioni pubbliche adottino 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33 del D.Lgs. 165/01. 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. 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;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/00 che prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D.Lgs. 165/01 che dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*

ESUBERI E ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165 e s.m.i. in merito alle eccedenze di personale testualmente recita:

“1) Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

Documento Unico di Programmazione 2022/2024

- 2) *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
- 3) *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
- 4) *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*
- 5) *Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6.*
- 6) *I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30.*
- 7) *Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità.*
- 8) *Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. È riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153.”.*

La suddetta normativa impone al Comune l'obbligo di procedere, annualmente, all'individuazione di eventuali situazioni di soprannumero nonché la rilevazione, comunque, di eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extradotazione organica e che le eccedenze di personale si individuano con l'impossibilità per l'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale nonché dalla rilevazione del numero e della complessità dei procedimenti attribuiti ai singoli servizi.

Nel Comune di Vigone, a seguito della ricognizione effettuata, non sono state riscontrate:

- in relazione alle esigenze funzionali, condizioni di eccedenza e/o soprannumero di personale in nessuna articolazione organizzativa dell'Ente;
- eccedenze di personale in relazione alla situazione finanziaria;

Documento Unico di Programmazione 2022/2024

e pertanto l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero dei dipendenti.

LIMITI DI SPESA IN MATERIA DI PERSONALE

In materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/01 ha previsto che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018.

Le predette Linee guida hanno definito una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni in sede applicativa sono state tenute ad adattare al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali operano, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, essendo riservata agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani.

Le Linee guida, quindi, hanno lasciato ampio spazio agli enti locali, e individuato per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermando: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

La programmazione del fabbisogno triennale del personale è diventata quindi un valore finanziario di spesa massima sostenibile, che necessariamente deve rispettare il limite di spesa di personale massima consentita prevista dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/06 e s.m.i., ovvero la media della spesa relativa al triennio 2011/2013. Va precisato che in detta voce di spesa vanno inclusi gli importi dei fondi incentivanti del personale dipendente e dirigente (a loro volta sottoposti al limite del loro ammontare relativo all'annualità 2016 ai sensi dell'art. 23, comma 2, del D.Lgs. 75/17) nonché la spesa relativa alle assunzioni di personale a tempo determinato (sottoposte anch'esse al limite della spesa sostenuta per le finalità medesime nell'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del decreto legge 78/10 e s.m.i., convertito con modificazioni dalla legge 122/10).

L'art. 33 del decreto legge 34/19, convertito con modificazioni dalla legge 58/19, e il successivo decreto ministeriale attuativo 17 marzo 2020 sono poi intervenuti a delineare un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art. 3 del decreto legge 90/14, convertito con modificazioni dalla legge 114/14: il nuovo regime ha trovato fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti.

La circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Pubblica Amministrazione, ha preso in analisi il D.M. 17 marzo 2020 e fornito chiarimenti su quanto da esso disposto.

Sulla base dei conteggi effettuati in applicazione di tale nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo rendiconto ha posto il Comune di Vigone al di sotto del primo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dall'art. 4, del D.M. 17 marzo 2020, ossia al 26,9% per la fascia demografica di appartenenza (5.000 – 9.999 abitanti).

Documento Unico di Programmazione 2022/2024

Secondo l'art. 6 comma 3 del citato decreto *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta al di sotto dei valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica.”*.

Con riferimento a quanto sopra si individuano sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per il Comune di Vigone, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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: a) lettera abrogata; 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. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	--

A2. Situazione dell'ente

L'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttavia ancora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, valore che è ora possibile incrementare fino alla spesa complessiva rapportata alle entrate correnti,

Documento Unico di Programmazione 2022/2024

secondo le definizioni dell'art. 2 del D.M. 17 marzo 2020, non superiore al valore soglia individuato dalla dall'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 di ciascuna fascia demografica (nel caso del Comune di Vigone: 26,9%), con la gradualità della tabella 2 di cui all'art. 5, comma 1, del D.M. attuativo.

Il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3 del decreto legge 90/14, è pari a € 743.768,17 così calcolato:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 762.472,50	€ 752.795,20	€ 716.036,80	€ 743.768,17

La determinazione del valore dei resti assunzionali dei 5 anni antecedenti al 2020, utilizzabili ai sensi dell'art. 5 comma 2 del D.M. attuativo – per il triennio 2022-2024 – è pari a € 12.384,10.

Gli spazi finanziari per maggiori assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2022-2024 permesse dal D.M. 17 marzo 2020 sono pari a € 78.616,49. Tale valore è stato ricalcolato in seguito all'approvazione del rendiconto 2020, e sulla base delle risultanze l'Ente valuterà se le assunzioni previste nel presente piano triennale dei fabbisogni di personale siano ancora compatibili con il rispetto dei vincoli in materia di spesa di personale (art. 33, comma 2, del decreto legge 34/19, e D.M. 17 marzo 2020).

Il Comune di Vigone risulta pertanto un comune “virtuoso” al quale è consentito aumentare la propria spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato per un importo di € 78.616,49.

Conseguentemente nell'anno 2022 il Comune di Vigone ha in previsione di effettuare le seguenti assunzioni (con svolgimento delle procedure concorsuali nel corso degli ultimi mesi dell'anno 2021):

ANNO 2022					
N. POSTI	CATEGORIA	AREA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	VALORE DI SPESA POTENZIALE (COMPRESI ONERI E ESCLUSO IRAP)
1 (tempo pieno e indeterminato)	D	Tecnica Edilizia Privata e Urbanistica	Istruttore direttivo tecnico	mobilità obbligatoria e, in subordine, con concorso pubblico	€ 31.640,00 (importo annuo)

In ogni caso l'Ente, tenendo conto di eventuali variazioni che si dovessero verificare in corso d'anno in materia di personale (es. comandi, part time, cessazioni, ecc...). si riserva la possibilità di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Vigone per il triennio

Documento Unico di Programmazione 2022/2024

2022/2024, affinché sia garantito almeno il mantenimento dell'attuale contingente numerico di personale.

Il Consiglio Comunale prende atto che nel Comune di Vigone, a seguito della ricognizione effettuata, non sono state rilevate situazioni di soprannumero e/o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente e che pertanto l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero dei dipendenti.

Il Consiglio Comunale demanda inoltre alla Giunta Comunale l'approvazione delle eventuali modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di Vigone per il triennio 2022/2024, per adeguarlo al soddisfacimento delle necessità organizzative che dovessero manifestarsi in prosieguo di tempo.

B) Facoltà assunzionali

B1. Normativa

Dato atto che restano vigenti:

- per il contenimento delle spese di personale in valore assoluto il sopracitato art. 1, commi 557 e 562, della legge 296/06;
- per il contenimento delle spese per lavoro flessibile l'art. 9, comma 28, del decreto legge 78/10 e s.m.i., convertito con modificazioni dalla legge 122/10;
- per il limite della capacità assunzionale l'art. 3 del decreto legge 90/14, convertito con modificazioni dalla legge 114/14.

Atteso che l'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il cui testo viene di seguito riportato ha introdotto un principio del tutto innovativo per quanto riguarda il regime delle assunzioni, scardinando il precedente sistema basato sul turn-over:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)"

Documento Unico di Programmazione 2022/2024

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, attuativo delle disposizioni di cui all’art. 33, comma 2, del decreto legge 34/2019, ha individuato i valori soglia differenziati per fascia demografica.

La successiva circolare ministeriale ha reso esplicite le indicazioni operative sull’applicazione del nuovo sistema delle assunzioni, nonché delle modalità di calcolo del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

B2. Verifica situazione dell’Ente

Il D.M. 17 marzo 2020 statuisce che gli enti virtuosi ovvero gli enti che si collocano al di sotto della soglia più bassa prevista nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti (valore di sostenibilità finanziaria) possono incrementare la spesa di personale registrata nell’ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell’art. 2 del predetto decreto, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica oppure nel rispetto della Tabella 2 del medesimo decreto.

Atteso che l’ente si qualifica come virtuoso, l’importo per l’incremento di cui sopra corrisponde ad una spesa massima complessiva ammissibile di € 858.295,65 per l’anno 2022, calcolata nel seguente modo:

Spesa personale ultimo rendiconto approvato (anno 2020):	Euro 779.679,16
Importo per maggiori assunzioni a tempo indeterminato, permesse dal DM:	Euro 78.616,49
Totale obiettivo spesa per l’anno di competenza:	Euro 858.295,65

C) Lavoro flessibile

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc...), l’art. 11, comma 4-bis, del decreto legge 90/14, convertito con modificazioni dalla legge 114/14 dispone quanto segue: *“4-bis. All’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: “articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.” è inserito il seguente periodo: “Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali 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.”*

La deliberazione della Corte dei Conti, sezione Autonomie, n. 2/SEZAUT/2015/QMIG, chiarisce che *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”*

Documento Unico di Programmazione 2022/2024

Ai sensi del vigente art. 9, comma 28, del decreto legge 78/10 e s.m.i., convertito con modificazioni dalla legge 122/10, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del decreto legge 90/14, convertito con modificazioni dalla legge 114/14, si conferma di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 pari ad € 8.721,00.

Vista la deliberazione della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, n. 23/2016/QMIG che ha affermato il principio di diritto secondo cui: *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni.”*.

Si richiama inoltre l'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/01, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/17, nel quale viene confermata la necessità della causale giustificativa per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile e si specifica che tali contratti sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Alla luce delle modifiche normative relative alle prestazioni occasionali apportate dal decreto legge 12 luglio 2018, n. 87 c.d. Decreto Dignità alla legge 21 giugno 2017, n. 96, si dà atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi dei quali l'ente si potrà servire nel triennio 2022-2024 per le sopra citate comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali sono annoverati:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;
- d) i voucher Inps per il lavoro occasione denominati CPO Contratto di Prestazione Occasionale.

L'ammontare complessivo degli importi risulta essere il seguente:

Spesa complessiva lavoro flessibile anno 2009	€ 8.721,00 (oneri compresi)
Spesa presunta lavoro flessibile anno 2022	€ 8.721,00 (oneri compresi)
Spesa presunta lavoro flessibile anno 2023	€ 8.721,00 (oneri compresi)
Spesa presunta lavoro flessibile anno 2024	€ 8.721,00 (oneri compresi)

D) Procedure di stabilizzazione

Ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, rubricato *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”*, sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta che NON È PRESENTE personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, del D.Lgs. 175/17.

E) Progressioni verticali

Sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente **non si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/17, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Si dà atto che questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008 in quanto:

- il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;
- l'ente si impegna ad inviare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 165/01,
- l'ente non presenta situazioni di soprannumero né eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali e alla condizione finanziaria dell'Ente;
- l'ente non deve avviare nel corso dell'anno 2021 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti, della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2020;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della legge 296/06, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della legge 296/06, introdotto dall'art. 3 del decreto legge 90/14;
- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 18/03/2021 il piano di azioni positive per il triennio 2021-2023;
- l'ente alla data odierna ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per la loro approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del decreto legge 26/04/2014, n. 66 convertito con modificazioni dalla legge 23/06/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del decreto legge 29/11/2008, n. 185, convertito con modificazioni dalla legge 28/01/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

In riferimento a tali disposizioni viene di seguito riportato il prospetto recante l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale cessato.

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2022/2024

SITUAZIONE ALLA DATA DEL 20/07/2021

Legenda: TP Tempo pieno / PT Part-time

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO		CESSAZIONI PREVISTE		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	TP	PT	TP	PT	2021		2022		2023		TP	PT
					TP	PT	TP	PT	TP	PT		
B1-Esecutore tecnico	1										1	
B3-Collaboratore tecnico	1										1	
B3-Collaboratore amministrativo	1										1	
C1 Istruttore tecnico	1	1									1	1
C1-Istruttore amministrativo	1										1	
C1-Istruttore amministrativo-contabile	2										2	
C1 Esperto attività socio-culturali		1 ⁽¹⁾		1	1							1
D1 Ispettore di Polizia	2										2	
D1-Istruttore direttivo-tecnico	2		1 ⁽²⁾				1				2	
D1-Istruttore direttivo amministrativo-contabile	4										4	
D3-Funziionario amministrativo-contabile	1										1	

Note:

- (1) Cessazione prevista dal 1° dicembre 2021 da contratto part-time 91,67% con conseguente passaggio a tempo pieno.
- (2) Dimissioni con decorrenza 15 settembre 2021.