

Programmazione fabbisogno personale a livello triennale e annuale

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2021-2023 (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 2021-2023 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 rilevinano 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.”*

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

Documento Unico di Programmazione 2021/2023

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).

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, 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.

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 2021-2023 – è pari a € 12.384,10.

Gli spazi finanziari per maggiori assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2021-2023 permesse dal D.M. 17 marzo 2020 sono pari a € 84.167,12. Tale valore verrà ricalcolato in seguito all'approvazione del rendiconto 2020, da approvare entro il 30/04/2021, e sulla base delle relative 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). Qualora i valori risultanti dal

Documento Unico di Programmazione 2021/2023

rendiconto 2020 non consentissero più l'effettuazione delle assunzioni previste si procederà ad adeguare il presente piano triennale del fabbisogno di personale.

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

In conseguenza la linea di sviluppo della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 è così tratteggiabile:

anno 2021: si prevedono l'assunzione di una risorsa di cat. B1-esecutore tecnico e di una risorsa di cat. C1-istruttore tecnico, entrambe a tempo pieno, con decorrenza 1° dicembre; si prevedono maggiori spese per il passaggio da part-time a tempo pieno di n. 1 dipendente con decorrenza 1° aprile e di n. 1 dipendente con decorrenza 1° dicembre;

anno 2022: non è prevista alcuna assunzione;

anno 2023: non è prevista alcuna assunzione.

La programmazione suddetta è in linea con il seguente Schema di Verifica e Calcolo del contenimento della Spesa di Personale:

TIPOLOGIA DI SPESA – VOCI INCLUSE	MEDIA 2011/ 2013	PREVISIONE 2021
Retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo	€ 686.776,50	€ 831.404,00
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata nell'esercizio		
Spese per il proprio personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		
Spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione e per altre forme di rapporto di lavoro flessibile	€ 17.560,23	€ 8.721,00
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 art. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto (Segretario comunale)	€ 42.075,09	
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del D.Lgs. 267/00		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/00		
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 2, D.Lgs. 267/00		

Documento Unico di Programmazione 2021/2023

Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		
Spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di polizia municipale ed ai progetti di miglioramento alla circolazione stradale finanziate con proventi da sanzioni del codice della strada		
IRAP	€ 45.563,08	€ 54.380,00
Oneri per i buoni pasto	€ 4.996,50	€ 5.000,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando		
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	€ 5.082,01	€ 3.500,00
Spese anticipate per conto terzi (elezioni, ISTAT)	€ 13.132,60	€ 13.050,00
Totale (A)	€ 815.186,21	€ 916.055,00

TIPOLOGIA DI SPESA – VOCI ESCLUSE	MEDIA 2011/2013	PREVISIONE 2021
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati		
Quota salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato ed altre spese di personale imputata dall'esercizio precedente (alla luce della nuova contabilità)		
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale, compensi ISTAT con rimborso dal Ministero	€ 5.551,06	€ 8.610,00
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni	€ 4.733,37	€ 3.500,00
Spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate		
Eventuali oneri derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi	€ 22.761,16	€ 71.480,08
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	€ 26.325,09	€ 17.366,88
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni		
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della Strada		
Incentivi per la progettazione	€ 323,48	€ 6.800,00
Diritti di rogito	€ 3.549,64	€ 3.450,00

Documento Unico di Programmazione 2021/2023

Oneri a carico del datore di lavoro per adesioni al Fondo Perseo		€ 558,34
Spese per l'assunzione di personale ex dipendente dell'Amministrazione autonoma di Monopoli di Stato (legge 30 luglio 2010, n. 122, art. 9, comma 25)		
Maggiori spese autorizzate - entro il 31 maggio 2010 - ai sensi dell'art. 3 comma 120 della legge 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 Finanza n. 16/2012)	€ 7.581,54	€ 5.000,00
Altre spese escluse ai sensi della normativa vigente – rimborso da parte di altri enti di spese personale in convenzione (dipendenti e segretario comunale)		€ 77.893,00
Totale (B)	€ 71.418,04	€ 194.658,30

TOTALE SPESE DI PERSONALE DA RISPETTARE COME LIMITE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006 (A-B)	€ 743.768,17	€ 721.396,70
--	---------------------	---------------------

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

Documento Unico di Programmazione 2021/2023

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...).”.

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 € 833.135,30 per l'anno 2021, calcolata nel seguente modo:

Spesa personale ultimo rendiconto approvato (anno 2019):	Euro 748.968,12
Importo per maggiori assunzioni a tempo indeterminato, permesse dal DM:	Euro 84.167,12
Totale obiettivo spesa per l'anno di competenza:	Euro 833.135,30

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

Documento Unico di Programmazione 2021/2023

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."

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 2021-2023 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 2021	€ 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)

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. 30 del 09/04/2020 il piano di azioni positive per il triennio 2020-2022 ed ha in corso di approvazione 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 che si prevede di assumere, dal quale si evince che le assunzioni previste e la dotazione organica risultante rispettano il limite

Documento Unico di Programmazione 2021/2023

massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006:

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2021/2023

SITUAZIONE ALLA DATA DEL 31/12/2020

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	2		1 ⁽¹⁾		1						2	
B3-Collaboratore tecnico	1										1	
B3-Collaboratore amministrativo	1										1	
C1 Istruttore tecnico	1	1			1						2	1
C1-Istruttore amministrativo	1										1	
C1-Istruttore amministrativo-contabile	1	1 ⁽²⁾		1	1						1	1
C1 Esperto attività socio-culturali		1 ⁽³⁾		1	1							1
D1 Ispettore di Polizia	2										2	
D1-Istruttore direttivo-tecnico	2										2	
D1-Istruttore direttivo amministrativo-contabile	4										4	
D3-Funzionario amministrativo-contabile	1										1	

Note:

- (1) Cessazione di n. 1 dipendente di categoria B1 con decorrenza 1° gennaio 2021;
- (2) Cessazione prevista dal 1° aprile 2021 da contratto part-time 91,67% con conseguente passaggio a tempo pieno;
- (3) Cessazione prevista dal 1° dicembre 2021 da contratto part-time 91,67% con conseguente passaggio a tempo pieno.