

# COMUNE DI CALENDASCO

PROVINCIA DI PIACENZA

Allegato "A" alla deliberazione di G.C. n. 92 del 31.7.2021

## PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

*(Art. 6 del D. Lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

TRIENNIO 2021/2023

## SOMMARIO

### ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa

Contenuti

Durata

### ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa

Incarichi di direzione di area

### RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

### CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

### RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

### PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premessa

Vincoli in materia di assunzioni

Facoltà assunzionali

Assunzioni obbligatorie

Programma delle assunzioni

### RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

## ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

### 1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie;
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

### 2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- d) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- e) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

### 3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale per il periodo 2021/2023. L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

## ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

### 1. PREMESSA

Come previsto dall'art. 6 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Calendasco persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Calendasco si può articolare in Servizi, Uffici e Unità di progetto; non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'ente.

Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie ( Servizi e Uffici) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

### 2. INCARICHI DI DIREZIONE

Al vertice delle strutture vengono nominati dei Responsabili apicali a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione delle strutture presenti è la seguente:

- al **Segretario Generale**, competono le proposte di Peg, del piano dettagliato degli obiettivi e della performance, degli atti di pianificazione generale in tema di organizzazione e gestione del personale;
- al vertice delle strutture vi è, rispettivamente, un Responsabile **incaricato di Posizione Organizzativa**.

## RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero. Si conferma l'esito della ricognizione approvata dalla Giunta Comunale con atto n. 9 del 28.1.2021

## CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2021/2023, è pari a **Euro 468.332,96** (media triennio 2011-2013).

## RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta del Segretario Generale dell'ente in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### 1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, come da proposta da parte del Segretario Generale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

### 2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2021/2023 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione e del rendiconto**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;

### 3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Dato atto che nel triennio precedente sono avvenute le seguenti cessazioni di personale dipendente non sostituite alla data odierna:

- n. 1 Collaboratore amministrativo, categoria B3, posizione economica 3, part time 29 ore settimanali, in servizio presso il settore finanziario (ufficio tributi), cessato in data 30.9.2019;
- n. 1 Istruttore amministrativo, categoria C, posizione economica 1, in servizio presso il servizio demografico, part time 30 ore settimanali, cessato in data 1.9.2020;
- n. 1 Collaboratore amministrativo, categoria B3, posizione economica 3, part time 50% in servizio presso il servizio demografico, cessato in data 1.2.2021;

Attualmente gli enti locali sono principalmente soggetti alle seguenti tipologie di vincoli:

- quello generale di contenimento della spesa di personale;
- quello puntuale sulle possibilità di assunzioni, sia a tempo indeterminato sia con tipologie di lavoro flessibile.

Per tracciare un quadro complessivo del sistema di regole e vincoli riguardanti le spese di personale è necessario fare riferimento all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 (legge Finanziaria per il 2007), come riscritto dall'art. 14 comma 7 del decreto legge 78/2010 (convertito in legge 122/2010) che individua le azioni affinché sia possibile garantire il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, azioni che possono essere modulate dagli enti territoriali "nell'ambito della propria autonomia" e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- riduzione dell'incidenza delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti attraverso "parziale reintegrazione dei cessati e il contenimento della spesa per il lavoro flessibile";
- razionalizzazione e snellimento delle strutture, anche attraverso l'accorpamento di uffici;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa.

Di seguito si riportano i vincoli e le normative in relazione alle diverse tipologie di assunzione.

#### Assunzioni a tempo indeterminato.

Il principale vincolo di natura finanziaria è costituito dal tetto di cui all'art. 1 comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, che dispone, per gli enti soggetti alle regole del pareggio di bilancio costituzionale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, riferimento fisso anche per gli anni successivi. Per gli enti non sottoposti alle regole del pareggio di bilancio costituzionale, il riferimento è differente, ed è disciplinato dal successivo comma 562 del citato art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296; in questo caso, infatti, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008.

Per la prima tipologia di enti il raffronto viene effettuato sulla spesa impegnata, mentre sugli enti di minori dimensioni, il raffronto è “sulle teste”.

Per quanto attiene invece ai vincoli puntali sulle assunzioni, la materia ha subito nel corso del 2019 importanti modifiche: la normativa è stata sostanzialmente riscritta ad opera del D.L. 34/2019 (decreto crescita), le cui modalità applicative sono state disciplinate, in attuazione dell'articolo 33 del medesimo decreto, dal DM 17.03.2020, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato in G.U. 27.04.2020 n. 108. Il nuovo meccanismo consente agli enti di rideterminare le proprie capacità assunzionali e colloca gli enti in nove fasce demografiche, prevedendo per ogni soglia dei valori soglia prossimi al valore medio, riferiti al rapporto tra spese di personale e la media delle entrate correnti degli ultimi tre anni (al netto del FCDE 2018).

L'art. 2 del citato DM specifica le seguenti definizioni:

“a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.”

Il DM fissa anche le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Per gli enti territoriali meno virtuosi, la sostenibilità finanziaria di tale rapporto dovrà concludersi nel 2025; in difetto, le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio.

La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dal DM non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-4 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Per il Comune di Calendasco il rapporto tra spese di personale e ed entrate correnti nette, così come calcolato dal competente ufficio personale, ammonta al 22,44 %: l'Ente pertanto può procedere teoricamente a nuove assunzioni. Tale possibilità incontra ovviamente un limite nella sostenibilità finanziaria dell'operazione. A tal proposito la norma prescrive che il nuovo piano dei fabbisogni del personale riceva apposita asseverazione dell'Organo di revisione in ordine al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

Si sottolinea che il riferimento alle spese di personale per il calcolo delle capacità assunzionali non coincide con quello indicato al comma 557 dell'art. della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto non viene decurtato da alcune voci che vanno invece considerate nel limite di cui al citato comma 557.

La materia delle assunzioni di personale a tempo indeterminato prevede inoltre alcune deroghe, ad esempio una disciplina particolare è prevista per il personale dei servizi educativi scolastici, ai sensi

dell'art. 1, commi da 228-bis a 228-quinquies, legge di stabilità 2016 n. 208/2015, introdotti dal D.L. n. 113/2016, attuando il Piano triennale straordinario di assunzioni di personale insegnante ed educativo.

La legge di bilancio per il 2019 prevede, al comma 446, che nel triennio 2019-2021, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell'abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all'assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale, alle condizioni ivi specificate.

#### Assunzioni a tempo determinato (flessibile).

La Legge 183/2011 (Legge di Stabilità per il 2012) prevede l'impossibilità di avvalersi di personale a tempo determinato, con convenzioni e per contratti di collaborazione coordinata e continuativa e dall'altro, per contratti di formazione-lavoro, rapporti formativi, somministrazione di lavoro, nonché di lavoro accessorio, oltre il limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009. Il predetto limite può essere superato a determinate condizioni, rimanendo comunque il limite di spesa complessiva sostenuta nel 2009. L'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni nella Legge n. 160/2016, nel modificare l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010 e ss.mm.ii., stabilisce l'esclusione delle spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. dalle limitazioni previste dal predetto comma. Il medesimo decreto ha inoltre abrogato la lettera a) dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, ovvero l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti.

Il D.L. n. 50/2017, all'art. 22 ha disposto che, i comuni, in deroga a quanto disposto dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, possono procedere ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali.

Ancora il D. Lgs. 75/2017 all'art. 20 disciplina, recentemente, tra gli altri, il superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni attraverso il piano straordinario di assunzioni di personale non dirigenziale per il triennio 2018-2020, indicando vincoli e modalità di attuazione del medesimo piano.

In particolare la norma in questione prevede la possibilità di stabilizzare personale assunto a tempo determinato con almeno tre anni di servizio al 31/12/2017, anche non continuativi, negli ultimi otto, che sia in servizio alla data di stabilizzazione e che sia stato reclutato con procedure concorsuali. Tale personale può essere assunto anche presso l'amministrazione cui la funzione per la quale il dipendente viene assunto è stata conferita.

Il comma 200 dell'art. 1 della Legge 205/2017 prevede che, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni e, contestualmente, i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a



ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui:

- all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78 2010 (tetto spesa lavoro flessibile);
- e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006 (tetto spesa personale).

Il quadro generale, sommariamente descritto sopra, impone dunque all'Amministrazione Comunale da un lato la definizione di un ruolo che la metta nelle condizioni di sostenere e perseguire i propri obiettivi strategici e, dall'altro, necessariamente, una progettazione organizzativa coerente con la propria strategia e che possa far leva sulla valorizzazione delle proprie risorse umane e sulla motivazione e sull'aggiornamento continuo delle competenze rispetto alle nuove esigenze e richieste del contesto.

Si specifica infine che per le assunzioni relative al lavoro flessibile (tempo determinato, co.co.co., staff sindaco, ecc.) oltre al rispetto dei requisiti di cui sopra va rispettato anche il limite (con riferimento alla spesa del 2009) di cui all'art.9, comma 28, D.L. n.78/2010.

#### **4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE**

La consistenza del personale in servizio del Comune di Calendasco non è soggetto alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

#### **5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI**

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati: le seguenti assunzioni:

##### **Anno 2021**

- a) l'assunzione a tempo indeterminato di un Istruttore amministrativo di categoria C, part time 30 ore settimanali, per il servizio demografico, da effettuarsi mediante scorrimento graduatorie di altri enti;
- b) la trasformazione del posto di Istruttore tecnico presso il settore Tecnico da 18 a 36 ore settimanali;
- c) assunzione a tempo determinato di un Istruttore amministrativo di categoria C, part time 18 ore, mediante scorrimento graduatorie di altri enti, per un massimo di 4 mesi fino all'avvenuta assunzione a tempo indeterminato del posto di cui al punto a);
- d) l'utilizzo di personale di altri enti mediante convenzioni ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004:
  - n. 1 Istruttore amministrativo contabile per ufficio tributi, per 3 ore settimanali, per massimo 4 mesi;
  - n. 1 Istruttore amministrativo contabile per ufficio ragioneria, per 3 ore settimanali, per massimo 2 mesi;
  - n. 1 Istruttore amministrativo contabile per ufficio ragioneria, per 6 ore settimanali, per massimo 2 mesi;

##### **Anno 2022**

Nessuna assunzione

##### **Anno 2023**

Nessuna assunzione

## RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, è la seguente su base annua:

- n. 1 Istruttore amministrativo a tempo indeterminato, categoria C, per il servizio demografico a 30 ore settimanali:  
anno 2021 (4 mesi) euro 8.468,00;  
anno 2022 e seguenti euro 25.402,00
- n. 1 Istruttore amministrativo a tempo determinato, di categoria C, per il servizio demografico a 18 ore settimanali (massimo 4 mesi):  
anno 2021 (4 mesi) euro 5.070,00 (la spesa è alternativa a quella esposta nel precedente punto)  
anno 2022 e seguenti: non prevista
- trasformazione del posto di Istruttore tecnico presso il settore Tecnico da 18 a 36 ore settimanali:  
anno 2021 (4 mesi) euro 5.070,00;  
anno 2022 e seguenti euro 15.060,00
- l'utilizzo di personale di altri enti mediante convenzioni ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004:  
anno 2021 euro 2.164,70  
anno 2022 e seguenti: non prevista

Si dà atto, pertanto, che quanto sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e rispetta gli attuali 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

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.