

*Allegato A) alla deliberazione G.C. n. \_\_\_\_\_ in data \_\_\_\_\_*

*Comune di Valle Castellana*

*(Prov. Te)*

SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
E  
DOTAZIONE ORGANICA**



**2024-2026**

## **Indice:**

- ✓ **Premessa**
- ✓ **Capacità Assunzionali E Spese Di Personale**
- ✓ **L'organizzazione dell'ente**
- ✓ **I servizi gestiti**
- ✓ **Le scelte organizzative**
- ✓ **Fabbisogno di personale a tempo indeterminato**
- ✓ **Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro**
- ✓ **Quantificazione risorse decentrate**
- ✓ **I costi del fabbisogno di personale**
- ✓ **La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

## ✓ **PREMESSA**

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

## ✓ **VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI**

	Da effettuare	Eventuale sanzione in caso di inadempimento	Riferimenti normativi della sanzione
1	<b>Adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione</b> <b>art. 7, D.M. 24 giugno 2022</b>	In caso di mancata adozione del Piano integrato di attività e organizzazione trovano applicazione le sanzioni di cui all'art. 10, c. 5, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150: <i>"(...) l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"</i> .	<b>art. 10, D.M. 24 giugno 2022</b>
2	<b>Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero</b> <b>art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001</b> <b>art. 33, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001</b> <b>Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014, n. 4</b>	Gli enti che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> .	<b>art. 33, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001</b>
3	<b>Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, di rendiconti, del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle</b>	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo ( <i>il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti</i> ). <b>NOTA BENE:</b> Per l'esercizio <b>2024</b> , tale verifica si effettua con riferimento al bilancio di previsione	<b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b> <b>Del. Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, 29 maggio 2020, n. 10/SEZAUT/2020/QMIG</b>

	<b>Amministrazioni Pubbliche.</b> <b>art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</b>	finanziario 2024/2026 ( <b>scadenza 31 dicembre 2023</b> ), al rendiconto 2022 ( <b>scadenza 30 aprile 2023</b> ) e al bilancio consolidato al 31.12.2022 ( <b>scadenza 30 settembre 2023</b> ).	
<b>4</b>	<b>Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PP.AA.</b> <b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b>	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	<b>art. 9, c. 3-bis, D.L. n. 185/2008</b>
<b>5</b>	<b>Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.</b> <b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b>	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno.	<b>art. 243, c. 1, D.Lgs. n. 267/2000</b>

### ✓ CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

- Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turnover, devono conformare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

*“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

...

*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.”*

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di “procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo” nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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”. Il triennio di riferimento è il 2011-2013.

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o

facoltà) assunzionali.

L'ordinaria capacità assunzionale è oggi disciplinata dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e dal DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale atempo indeterminato dei comuni" che attua le disposizioni già previste nel D.L.

## ✓ **LA SPESA DI PERSONALE: LE COMPONENTI**

### ✓ **Componenti ai sensi dell'art. 1, commi 557 della legge n. 296/2006**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa, ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, come identificate dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie con delibera 31 marzo 2015, n. 13 sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione (ora incentivi funzioni tecniche);
- incentivi per il recupero ICI (dal 2020 anche i fondi erogati ai sensi dell'art. 1 comma 1091

della Legge n. 145 del 30/12/2018);

- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 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 Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

✓ **Componenti ai sensi dell'art. 2 del DM 17 marzo 2020**

Per spesa di personale, ai fini del suddetto decreto ministeriale si intendono gli 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.

✓ **Il superamento della "dotazione organica"**

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplicazione e la Pubblica Amministrazione (documento attualmente in attesa di registrazione presso i competenti organi di controllo), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n.296).

✓ **Facoltà assunzionali per i comuni con popolazione superiore da 10.000 a 59.999 abitanti e con rapporto spesa di personale / entrate correnti così come definite all'art. 2 del DM 17 marzo 2020**

Gli articoli 3,4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, obbligano l'ente a verificare il proprio posizionamento all'interno delle varie fasce.

Il Comune di Valle Castellana rientra nella fascia A) dell'art.3 comma 1 dl DM "comuni da 0 a 999 abitanti". Preliminarmente occorre individuare il rapporto tra spese di personale rispetto alle entrate correnti secondo le definizioni dell'art. 2 del DM e precisamente:

<b>Macroaggregato</b>	<b>Anno 2022</b>
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	467.033,32
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	34.787,12
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	-125.184,97

<b>Totale spesa</b>	376.635,47
---------------------	------------

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

<b>Titolo</b>	<b>Anno 2020</b>	<b>Anno 2021</b>	<b>Anno 2022</b>
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	652.582,97	942.869,69	903.549,24
2 - Trasferimenti correnti	1.348.691,75	1.131.848,31	1.050.329,02
3 - Entrate extratributarie	227.195,79	231.611,76	627.237,16
<b>Totale entrate</b>	<b>2.228.470,51</b>	<b>2.306.329,76</b>	<b>2.581.115,42</b>
<b>Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni</b>			<b>2.371.971,89</b>
<b>F.C.D.E.</b>			<b>14.724,94</b>
<b>Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.</b>			<b>2.357.246,95</b>

<b>Rapporto spesa/entrate</b>	<b>Soglia</b>	<b>Soglia di rientro</b>	<b>Incremento massimo</b>
15,98 %	29,50 %	33,50 %	13,52 %
<b>Soglia rispettata</b>	<b>SI</b>	<b>SI</b>	

Incremento massimo spesa	318.752,38
Totale spesa con incremento massimo	695.387,85

Pertanto il Comune di Valle Castellana potrebbe incrementare la spesa di personale registrata nel rendiconto 2018, pari a € 301.635,60 = per assunzioni a tempo indeterminato sino ad un massimo di:

anno	2024
%	35,00%
Importo max	€ 407.208,06

#### ✓ ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

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

Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul

numero dei lavoratori tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

✓ **STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.**

✓ **L'organizzazione**

L'assetto organizzativo dell'Ente prevede n. 3 aree.

La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni, e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

✓ **Il Personale A Tempo Indeterminato**

Il a	Categoria e posizione economica	In servizio	Categoria e posizione economica	In servizio	personale tempo
	A.1	0	C.1	2	
A.2	0	C.2	0		
A.3	0	C.3	0		
A.4	1	C.4	0		
A.5	0	C.5	0		
B.1	0	D.1	1		
B.2	1	D.2	0		
B.3	2	D.3	0		
B.4	1	D.4	0		
B.5	0	D.5	0		
B.6	0	D.6	0		
B.7	0	Dirigente	0		
<b>TOTALE</b>	<b>5</b>	<b>TOTALE</b>	<b>4</b>		

indeterminato al 31 dicembre 2021 risulta assestato a quota n. 9.

✓ **LA DOTAZIONE ORGANICA**

La dotazione organica del Comune di Valle Castellana presenta, con decorrenza 1° gennaio 2024, prevede un contingente complessivo di n. 14 dipendenti.

DOTAZIONE ORGANICA RESPONSABILI		
COMPETENZE RICHIESTE	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
COMPETENZE IN AREA GIURIDICO-AMMINISTRATIVA	1	1
COMPETENZE IN AREA ECONOMICO-FINANZIARIA	1	1
COMPETENZE IN AREA TECNICA	1	1
<b>TOTALE</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

DOTAZIONE ORGANICA TOTALE									
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIE					Totali	di cui part-time (n. ore sett.)	vacanti	posti coperti
	A	B1	B3	C	D1				
Istruttore direttivo amministrativo					1	1			1
Istruttore direttivo economico-contabile					1	1		1	
Istruttore direttivo tecnico					2	2		1	1
Istruttore amministrativo				2		2			2
Istruttore contabile				1		1			1
Istruttore tecnico				1		1			1
Istruttore di vigilanza									
Collaboratore amministrativo addetto ai servizi riscossione tributi		1				1	32H		1
Collaboratore amministrativo		1				1	30H		1
Collaboratore amministrativo addetto ai servizi di custodia di attrezzature e beni		1				1			1
Autista scuolabus									
Operatore tecnico -autista - servizi manutentivi - Magazziniere		1				1	18H		1
Operatore tecnico -autista - Servizi Manutentivi		1				1	18H	1	
Operatore tecnico - addetto servizi manutentivi									
Operatore tecnico addetto servizi manutentivi	1					1	32H		1
Totale	2	5	0	4	3	14		3	11

✓ **Le Assunzioni A Tempo Indeterminato Del Triennio 2024-2026 Ancora Da Realizzare**

La programmazione del fabbisogno di personale 2024-2026 è stata predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa allora vigente.

**CATEGORIE PROTETTE**

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, questo ente è *in regola* con i suddetti obblighi e pertanto, nel piano occupazionale 2024-2026 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento.

✓ **I Parametri Di Virtuosità Dell'ente Che Incidono Sul Piano Occupazionale**

L'art. 169 del TUEL (decreto legislativo n. 267/2000) dispone che Il PEG-Piano della Performance di cui al punto 2) è facoltativa per gli enti locali con popolazione inferiore a 5.000 abitanti.

Con riferimento ai punti 4) e 5), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024-2026 viene approvato congiuntamente al presente piano.

### ✓ **L'individuazione Del Budget Assunzionale**

Il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

A seguito di intesa in Conferenza Stato-Città in data 11/12/2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30/01/2020, è stato adottato il Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno 17/03/2020 (decreto attuativo) recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", con entrata in vigore a decorrere dal 20/04/2020.

Il suddetto decreto attuativo individua due distinte soglie in relazione ad un rapporto che l'ente deve calcolare e precisamente tra Spesa del Personale ed Entrate correnti.

Ai fini del decreto attuativo sono utilizzate le seguenti definizioni:

"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.

"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.

### ✓ **LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024-2026**

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei dirigenti che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Risorse Umane e Organizzazione, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2024-2026 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente o previo accordo con altri enti nel rispetto della vigent normativa, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

Per l'assunzione dall'esterno di figure inquadrata in profili professionali per i quali risultano vigenti nell'Ente più graduatorie riferite alla stessa modalità di assunzione, la graduatoria da utilizzare sarà individuata così come stabilito dal Regolamento Comunale vigente.

**✓ Le Azioni Di Reclutamento A Tempo Indeterminato Del Triennio 2024-2026**

Per l'anno 2024 è prevista, alla data di redazione del presente documento, l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
D	1	Funzionario Tecnico	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso /progressione	€ 37.241,80
D	1	Funzionario Contabile	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso /progressione	€ 37.241,80
C	1	Istruttore direttivo Contabile	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 34.322,54
C	1	Agente di Polizia Locale	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 17.161,27
B	1	Operatore Tecnico - Manutentivo	Pieno	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 29.518,30
B	1	Operatore Tecnico - Manutentivo	18h	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 15.529,48

Per gli anni 2025 e 2026 non è prevista, alla data di redazione del presente documento, l'acquisizione di personale con contratto a tempo indeterminato.

✓ **Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2024-2026.**

Per l'anno 2024 è previsto il seguente contingente:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	COSTO ANNUO
B	2	Operatore Tecnico - Manutentivo	Part-time	Mobilità/Graduatoria/Concorso	€ 50.226,67

✓ **4.1.1. – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010**

L'art. 9, comma 28, del Decreto-Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010,

n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009. L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n.113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.