

*art.6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni in Legge 6 agosto 2021, n. 113*

*art. 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2 Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022*

PIANO INTEGRATO

DI

ATTIVITA'

E

ORGANIZZAZIONE

2023-2025

PIAO

COMUNE DI COLOBRARO



SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO  
Sottosezione di programmazione  
3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

## SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

### Sottosezione di programmazione 3.3 Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale

La presente Sezione è elaborata prendendo a riferimento il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 102 del 21.07.2023 con i dovuti aggiornamenti resi necessari per una precisa programmazione delle cessazioni dal servizio del personale dipendente.

#### VINCOLI POSTI ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: LE VERIFICHE PRELIMINARI

Con la determinazione del Servizio Gestione risorse umane – tributi – economico/finanziario-contabilità n. 5 reg. gen. 10 del 17.01.2023, esecutiva ai sensi di legge, ha avuto luogo la quantificazione del limite di spesa assunzionale a tempo indeterminato per l'anno 2023, elaborato in conformità al Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ministro della Pubblica Amministrazione emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno in data 17.03.2020.

Il Comune di Colobrarò:

- ha approvato il Piano di azioni positive per le pari opportunità triennio 2022/2024 ed ha in corso l'aggiornamento per il triennio 2023-2025;
- non sussistono le condizioni dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto dell'Ente, ai sensi dell'art. 243 D.lgs 267/2000, per effetto delle risultanze del rendiconto della gestione per l'E.F. 2021, approvato con la deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 in data 12.05.2022, esecutiva ai sensi di legge;
- ha approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022-2024, con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 29.07.2022;
- allo stato dell'attuale dotazione organica, il Comune prevede di rispettare le norme di contenimento della spesa del personale e i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;
- il rapporto dipendenti a tempo indeterminato e tempo pieno (pari a 7 al 01.01.2023), e n. 1 a tempo indeterminato e a tempo parziale- popolazione (pari a 1086 al 31.12.2020) è inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per la classe di appartenenza (art. 1 comma 228 legge 208/2015 e art. 263 comma 2 D.L.gs 267/2000, Ministero dell'Interno - Dm. Interno 18 novembre 2020), attestandosi il potenziale fabbisogno a 8,22 unità ( $1086/132=c.t. 8$ );
- nel corso del 2023 sono previste cessazioni dal servizio;

In conformità al Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – Ministro della Pubblica Amministrazione 17.03.2020, per il Comune:

- ai sensi dell'art. 3 D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Colobrarò appartiene alla fascia demografica b) (comuni da 1000 a 1.999 abitanti);
- il calcolo del limite di spesa per nuove assunzioni da effettuare nel 2023
- ha dato le seguenti risultanze:
  - a) La spesa del personale del rendiconto 2020 è pari ad € 280.265,00;
  - b) Le media aritmetica delle entrate correnti 2019-2021, al netto del FCDE, è pari ad € 1.547.034;
  - c) Il rapporto tra la spesa del personale e la media delle entrate correnti è pari a 18,12%;
- Tale percentuale è inferiore ad entrambe le soglie di riferimento per un Comune da 1.000 a 1.999 abitanti (soglia minima = 28,60% e soglia massima 32,60%), ciò comportando che ai fini assunzionali il Comune di Colobrarò risulta VIRTUOSO.

#### LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: LA PROGRAMMAZIONE VIGENTE

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 21.07.2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2023/2025, recepito nel DUP 2023-2025, approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 64 del 30.12.2022.

Per effetto dei suddetti documenti, il Piano assunzionale previsto per il triennio 2023/2025 è il seguente:

**ANNO 2023****ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO**

Categoria/Qualifica	Servizio	Tipo Orario	Note
D/D1- Istruttore Direttivo	Polizia Municipale	Assunzione Full time 36 ore settimanali	Decorrenza giugno/luglio 2023

**ANNO 2024****ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO**

Categoria/Qualifica	Servizio	Tipo Orario	Note
B/B1 Esecutore	Amministrativo	Nuova Assunzione Full time 36 ore settimanali	Subordinatamente alla cessazione del rapporto di lavoro del dipendente della stessa categoria full time

**ANNO 2025****NESSUNA ASSUNZIONE****LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: ANALISI DI CONTESTO**

La dotazione organica dell'Ente al 01.01.2023

SERVIZIO I – GESTIORE RISORSE UMANE - TRIBUTI – ECONOMICO/FINANZIARIO – CONTABILITA'					
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	QUALIFICA	RAPPORTO	ORARIO	note
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	TEMPO INDETERMINATO	30 ORE SETTIMANALI	

SERVIZIO II – AMMINISTRATIVO e AFFARI GENERALI					
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	QUALIFICA	RAPPORTO	ORARIO	NOTE
B	B1	ESECUTORE	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	PENSIONAMENTO Maggio 2023
B	B1	ESECUTORE	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	
C	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	

SERVIZIO III - LAVORI PUBBLICI, INFRASTRUTTURE, ESPROPRI, MANUTENZIONE DI TUTTI I BENI IMMOBILI COMUNALI					
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	QUALIFICA	RAPPORTO	ORARIO	NOTE
C	C1	GEOMETRA	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANALI	

SERVIZIO IV – POLIZIA MUNICIPALE					
----------------------------------	--	--	--	--	--

CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	QUALIFICA	RAPPORTO	ORARIO	NOTE
C	C3	VIGILE	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	PENSIONAMENTO OTTOBRE 2023
C	C3	VIGILE	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	PENSIONAMENTO Dicembre 2023

#### LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: LE SCELTE ORGANIZZATIVE

Per effetto del pensionamento nel corso del 2023 di tre dipendenti (di cui due vigili urbani di categoria C ed un esecutore di categoria B) per il triennio 2023/2025 l'Amministrazione deve, tramite procedura concorsuale o attingendo da graduatorie di altri Enti, procedere alle assunzioni prevedendo un istruttore direttivo di categoria D al posto del vigile di categoria C e n. due vigili a tempo part time e determinato di categoria C, inoltre si prevede n. 1 progressione verticale dalla categoria C alla categoria D nel Servizio III.

#### LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: IL PIANO DELLE ASSUNZIONI

In coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività si intende stabilire il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2023-2025, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale.

In coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di contenimento della spesa di personale, il piano delle assunzioni di personale per il triennio di riferimento è il seguente:

#### ANNO 2023

##### ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO

Categoria/Qualifica	Servizio	Tipo Orario	Note
D/D1- Istruttore Direttivo	Polizia Municipale	Assunzione Full time 36 ore settimanali	Decorrenza agosto 2023 con pensionamento a fine anno del dipendente di categoria C/C3
D/D1- Istruttore Direttivo	Lavori Pubblici	Progressione verticale da cat. C a cat. D	Decorrenza luglio 2023

##### ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO

Categoria/Qualifica	Servizio	Tipo Orario	Note
C/C1- Istruttore Amministrativo	Amministrativo	Assunzione Part time 12 ore settimanali	Decorrenza febbraio 2023 fino a dicembre 2024
N.2 C/C1 Istruttori Polizia Locale	Polizia Municipale	Assunzione part time 18 ore	Decorrenza Giugno 2023 fino a dicembre 2023

##### INTEGRAZIONE ORARIO LAVORATORI LSU

Categoria/Qualifica	Integrazione ORARIO	Note
LSU	Integrazione di n.12 ore settimanali	Decorrenza aprile 2023 fino a dicembre 2023
LSU	Integrazione di n. 10 ore settimanali	Decorrenza aprile 2023 fino a dicembre 2023
N. 2 LSU	Integrazione di n. 5 ore settimanali	Decorrenza aprile 2023 fino a dicembre 2023

**ANNO 2024**

**ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO**

Categoria	Servizio	Tipo Orario	Note
B/B1 - esecutore	Amministrativo	Nuova assunzione Full time 36 ore settimanali	Subordinatamente alla cessazione del rapporto di lavoro del dipendente della stessa categoria full time

**ANNO 2025**

**ASSUNZIONI TEMPO INDETERMINATO**

Categoria	Servizio	Tipo Orario	Note
D/D1- Istruttore Direttivo	Lavori Pubblici	Nuova assunzione Full time 36 ore settimanali	Subordinatamente alla cessazione del rapporto di lavoro del dipendente della stessa categoria full time

Secondo le previsioni la spesa del personale a carico dell'ente al 31.12.2023 sarà la seguente:

CALCOLO SPESA DI PERSONALE ANNO 2023									
QUALIFICA	cat.giu/ pos.eco.	mesi	% time	retribuzione annuale inclusa 13 <sup>^</sup>	CPDEL	INADEL	INAIL	IRAP	TOTALE
ISTRUTTORE	C3	12	100%	€ 27.262,04	€ 6.488,37	€ 785,15	€ 136,31	€ 2.317,27	€ 36.989,14
ISTRUTTORE	C3	12	100%	€ 27.262,04	€ 6.488,37	€ 785,15	€ 136,31	€ 2.317,27	€ 36.989,14
ESECUTORE	B1	12	100%	€ 21.778,64	€ 5.183,32	€ 627,22	€ 108,89	€ 1.851,18	€ 29.549,26
ESECUTORE	B1	12	100%	€ 22.020,44	€ 5.240,86	€ 634,19	€ 110,10	€ 1.871,74	€ 29.877,33
ISTRUTTORE	C1	12	100%	€ 24.234,47	€ 5.767,80	€ 697,95	€ 121,17	€ 2.059,93	€ 32.881,33
ISTRUTTORE	C4	6	100%	€ 13.275,15	€ 3.159,49	€ 382,32	€ 66,38	€ 1.128,39	€ 18.011,72
PROGRESSIONE VERTICALE	D1	6	100%	€ 13.181,55	€ 3.137,21	€ 379,63	€ 65,91	€ 1.120,43	€ 17.884,73
ISTRUTTORE DIRET	D1	12	83,33%	€ 21.935,94	€ 5.220,75	€ 631,76	€ 109,68	€ 1.864,55	€ 29.762,68
ISTRUTTORE DIRET	D1	6	100,00%	€ 13.181,55	€ 3.137,21	€ 379,63	€ 65,91	€ 1.120,43	€ 17.884,73
SEGRETARIO COMUNALE		12	16,66%	€ 12.523,57	€ 2.980,61	€ 360,68	€ 62,62	€ 1.064,50	€ 16.991,98
INDENNITA' P.O.				€ 30.166,00	€ 7.179,51	€ 868,78	€ 150,83	€ 2.564,11	€ 40.929,23
INDENNITA' DI RISULTATO				€ 6.033,00	€ 1.435,85	€ 173,75	€ 30,17	€ 512,81	€ 8.185,57
<b>TOTALE TEMPO INDETERMINATO</b>									<b>€ 315.936,84</b>
<b>PERSONALE FLESSIBILE</b>									
ISTRUTTORE	C1	11	33,33%	€ 8.077,35	€ 2.052,45	€ 232,63	€ 40,39	€ 686,57	€ 11.089,39
N.A. N.2	C1	7	50,00%	€ 26.098,66	€ 6.631,67	€ 751,64	€ 130,49	€ 2.218,39	€ 35.830,85
<b>INTEGRAZIONE ORE LSU</b>									
		9	88,88%	€ 13.400,90	€ 3.405,17	€ 385,95	€ 67,00	€ 1.139,08	€ 18.398,10
LSU	10% aut.	12		€ 2.990,00					€ 2.990,00
<b>TOTALE RAPPORTO FLESSIBILE</b>									<b>€ 65.318,34</b>
<b>TOTALE</b>									<b>€ 381.255,18</b>

## LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: LE FACOLTÀ ASSUNZIONALI

Il fabbisogno triennale per il personale prevede la progressione verticale da C a D, a fronte del pensionamento dei due vigili si prevede l'assunzione di un dipendente di categoria D e di due vigili a tempo part time e determinato, l'assunzione a tempo determinato di un istruttore amministrativo a tempo parziale e l'assunzione di un esecutore di categoria B. Allo stato l'Ente il Segretario Comunale è in convenzione con n. 3 altri Comuni.

## LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: LA DOTAZIONE ORGANICA

Per effetto del presente documento la dotazione organica dell'Ente sarà la seguente:

SERVIZIO I – GESTIONE RISORSE UMANE - TRIBUTI – ECONOMICO/FINANZIARIO – CONTABILITA'					
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	QUALIFICA	RAPPORTO	ORARIO	note
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	TEMPO INDETERMINATO	30 ORE SETTIMANALI	
LSU	LSU	LSU		Integrazione ore 10 ore settimanali	Decorrenza aprile – dicembre 2023

SERVIZIO II – AMMINISTRATIVO e AFFARI GENERALI					
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	QUALIFICA	RAPPORTO	ORARIO	NOTE
B	B1	ESECUTORE	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	PENSIONAMENTO Maggio 2023
B	B1	ESECUTORE	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	
C	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	
C	C1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	TEMPO DETERMINATO	12 ORE SETTIMANALI	Decorrenza febbraio 2023. Tempo Determinato
B	B1	ESECUTORE		36 ORE SETTIMANLI	Subordinatamente alla cessazione del dipendente della stessa categoria
LSU	LSU	LSU		Integrazione ore 12 ore settimanali	Decorrenza aprile – dicembre 2023
LSU	LSU	LSU		Integrazione ore 5 ore settimanali	Decorrenza aprile – dicembre 2023

SERVIZIO III - LAVORI PUBBLICI, INFRASTRUTTURE, ESPROPRI, MANUTENZIONE DI TUTTI I BENI IMMOBILI COMUNALI					
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	QUALIFICA	RAPPORTO	ORARIO	NOTE
C	C1	GEOMETRA	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANALI	
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE ORE SETTIMANALI	Decorrenza Luglio 2023

SERVIZIO IV – POLIZIA MUNICIPALE					
CATEGORIA	POSIZIONE ECONOMICA	QUALIFICA	RAPPORTO	ORARIO	NOTE
C	C3	VIGILE	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	PENSIONAMENTO OTTOBRE 2023
C	C3	VIGILE	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	PENSIONAMENTO Dicembre 2023
D	D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO	TEMPO INDETERMINATO	36 ORE SETTIMANLI	Decorrenza luglio 2023
C	C1	N. 2 VIGILI	TEMPO DETERMINATO	18 ORE SETTIMANLI	Decorrenza giugno 2023 fino a dicembre 2023.
LSU	LSU	LSU		Integrazione ore 5 settimanali	Decorrenza aprile – dicembre 2023

### LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE: L'UTILIZZO DI CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE

#### I riferimenti normativi

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

L'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 prevede che *"i comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzato dall'Amministrazione Comunale di appartenenza"*.

L'art. 53, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 prevede che *"Le pubbliche amministrazioni non possono conferire ai dipendenti incarichi, non compresi nei compiti e doveri di ufficio, che non siano espressamente previsti o disciplinati da legge o altre fonti normative, o che non siano espressamente autorizzati"*.

La disposizione sopra richiamata traduce, nel suo ristretto ambito di applicazione, una deroga al principio espresso dall'art. 53 comma 1, del Decreto Legislativo n. 165/01 e si pone come normativa speciale derogando al principio di esclusività e al divieto di cumulo degli impieghi cui sono soggetti i dipendenti delle pubbliche amministrazioni, compresi i dipendenti degli enti locali con regime di rapporto a tempo pieno.

L'art. 92, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, interviene così disponendo: *"Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti"*.

Infine, occorre prendere a riferimento l'art. 23, commi 1 e 2, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante *"Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183"*, che prevede quanto segue:

*"1. 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 a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato.*

*2. Sono esenti dal limite di cui al comma 1, nonché da eventuali limitazioni quantitative previste da contratti collettivi, i contratti a tempo determinato conclusi:*

- a) nella fase di avvio di nuove attività, per i periodi definiti dai contratti collettivi, anche in misura non uniforme con riferimento ad aree geografiche e comparti merceologici;*
- b) da imprese start-up innovative di cui all'articolo 25, commi 2 e 3, del decreto-legge n. 179 del 2012, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 221 del 2012, per il periodo di quattro anni dalla costituzione della società ovvero per il più limitato periodo previsto dal comma 3 del suddetto articolo 25 per le società già costituite;*
- c) per lo svolgimento delle attività stagionali di cui all'articolo 21, comma 2;*
- d) per specifici spettacoli ovvero specifici programmi radiofonici o televisivi o per la produzione di specifiche opere audiovisive;*
- e) per sostituzione di lavoratori assenti;*
- f) con lavoratori di età superiore a 50 anni"*.

L'art. 50, comma 4, C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, sono le seguenti:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;*
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;*
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;*
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;*
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;*
- f) personale che affersce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;*
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.*

L'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 (come modificato da ultimo dal D.L. 24 aprile 2017, n. 50), testualmente recita:

*“Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*

*28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma 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. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”.*

Con tale disposizione, estesa quale principio di coordinamento della finanza pubblica anche alle regioni e agli enti locali, il legislatore ha voluto porre un limite alle spese per personale assunto con contratto a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro.

La Corte Costituzionale, con sentenza 10 febbraio - 3 marzo 2016, n. 43 ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 14, comma 2, D.L. n. 66/2014, nella parte in cui si applica «a decorrere dall'anno 2014», anziché «negli anni 2014, 2015 e 2016».

Inoltre, ai sensi dell'art. 16 D.L. 13 agosto 2011, n. 138, come modificato dall'art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014, dall'anno 2014, le disposizioni dell'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.

L'articolo 9, comma 28, del DL 78/2010 prescrive:

- \* che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- \* che a partire dal 2014 (legge 114/2014 articolo 11, comma 4bis) tali limitazioni non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006;
- \* che anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- \* sono escluse dalle limitazioni previste per la spesa flessibile le assunzioni a tempo determinato, in base all'articolo 110, comma 1, del D.lgs 267/2000;
- \* per le amministrazioni che nel 2009 non abbiano sostenuto spese per lavoro flessibile il limite è computato con riferimento alla media sostenuta per la stessa finalità nel triennio 2007 – 2009;
- \* il mancato rispetto dei limiti disposti dall'articolo 9, comma 28, costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale.

La Corte dei conti Sezione delle Autonomie con Deliberazione n. 23/SEZAUT/2016/QMIG adottata nell'adunanza del 20 maggio 2016 ad oggetto: *“Questione di massima in merito alla applicabilità dei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, nel caso in cui gli Enti utilizzano, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, l'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre Amministrazioni locali entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, sostituendosi, in tutto o in parte, all'Ente titolare del rapporto di lavoro sul piano economico, organizzativo e funzionale”*, ha precisato che



*“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”.*

Negli anni si è posto il problema dell’individuazione del limite di spesa rilevante per l’applicazione dell’articolo 9, comma 28, del DL 78/2010, convertito dalla legge 122/2010, nell’ipotesi in cui l’ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali flessibili né nel 2009 né nell’intero triennio 2007 – 2009.

La questione è stata affrontata con la deliberazione n. 1/2017 dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, la quale, per dirimere la questione, ha ripreso un orientamento (*Sezione Lombardia - delibera n. 29/2013 e Sezione Puglia delibera n. 149/2016*), che consente, in assenza di spesa storica, di definire, sulla base delle effettive esigenze strettamente necessarie un nuovo limite di spesa, che dovrà essere poi rispettato anche per gli anni futuri.

Tale apertura si è resa necessaria anche per non incorrere nella censura della Corte Costituzionale che ha valutato non pregiudizievole la norma in considerazione della discrezionalità che lascia a ciascun ente di rimodulare la tipologia di spesa da sostenere e che dunque non può tradursi in un divieto assoluto del ricorso al lavoro flessibile.

La Sezione della Autonomie, quindi, nella deliberazione n. 1/2017 ha legittimato il ricorso a forme flessibili di lavoro anche per gli enti che non vi hanno fatto ricorso nel triennio 2007 – 2009, purché con motivato provvedimento si proceda a effettuare le assunzioni per assoluta necessità e nel rispetto dell’articolo 36, commi 2 e seguenti, del Dlgs 165/2001 per far fronte a un servizio essenziale. La spesa così determinata sarà a sua volta il parametro finanziario per gli anni successivi. Nelle more dell’assunzione a tempo indeterminato del personale necessario per lo svolgimento delle funzioni e dei servizi dell’Ente, sarà necessario avvalersi delle possibilità offerte dal sistema per lo svolgimento dell’attività amministrativa e delle funzioni istituzionali previste per legge, quali:

- ❖ prestazioni di supporto specialistico;
- ❖ comandi o convenzioni;
- ❖ assunzioni a tempo determinato/contratto a termine, a tempo pieno o parziale;
- ❖ utilizzo di personale ex art. 1 comma 557 L.311/2004;
- ❖ utilizzo di personale ex art. 90 D.L.gs. n. 267/2000;
- ❖ utilizzo di personale ex art. 92 D.L.gs. n. 267/2000;
- ❖ utilizzo di personale ex art. 110, comma 1, D.L.gs. n. 267/2000.

Ai sensi dell’art. 52 del vigente CCNL 2016/2018, gli enti possono stipulare contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli art. 30 e seguenti del D.L.gs n. 81/2015 per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell’art. 36, comma 2, del D.L.gs n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti delle vigenti disposizioni di legge in materia.

Le suddette misure si rendono necessarie e/o opportune per sopperire a carenze di personale nelle singole Aree, nei limiti di spesa previsti dall’art. 9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78 (conv., con modif., con L. n. 122/2010) e s.m.i. e dall’art. 1, commi 557 e segg., della L. 27.12.2006, n.296 e s.m.i., nonché dalla legislazione di riferimento al tempo vigente. Da richiamare infine:

- \* l’orientamento applicativo A.R.A.N. del 7 luglio 2005, secondo il quale un Ente Locale può procedere all’assunzione a tempo parziale del dipendente di altro Ente Locale, purché sia richiesta l’autorizzazione espressamente richiesta dall’articolo 92, comma 1° TUEL, e siano rispettate le previsioni di cui all’articolo 1, comma 557, della legge n. 311/2004.
- \* il parere del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 34/2008 che, alla luce dei numerosi interventi legislativi riguardanti la materia del pubblico impiego, conferma la perdurante applicabilità dell’articolo 1-comma 557- della legge 311/2004.
- \* le disposizioni di cui all’articolo 53 del D.Lgs. 165/2001 e s. m. i. in base al quale *“gli impieghi pubblici sono cumulabili, ..... salvo le eccezioni stabilite dalle leggi speciali”*.

Questo Ente non è dissestato e né strutturalmente deficitario, ai sensi della normativa vigente. Conseguentemente, può attivare le assunzioni flessibili.