



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE



***Documento programmatico
2020/2022***

Allegato A) alla deliberazione di Giunta comunale n. del



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

1. 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 limitata 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.

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI ALLE ASSUNZIONI

<i>Adempimento</i>	<i>Sanzione</i>	<i>Riferimenti</i>
a) Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le P.A. che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni non possono assumere nuovo personale (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - art. 1, comma 557- quater, L. n. 296/2006.
b) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento Funzione Pubblica 28.4.2014, n. 4.
c) Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette	art. 48, D.Lgs. n. 198/2006



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

	di lavoro tra uomini e donne		
d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del Piano della performance”	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”	- art. 10, c. 5 D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.	- art. 1, c. 557 ter, Legge n. 296/2006;
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo. Il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti.	art. 9, c. 1- quinquies, D.L. n. 113/2016.
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
Sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 75/2017 si deve ritenere che a partire dal 30 marzo 2018 sia obbligatorio inviare alla Funzione Pubblica copia della programmazione del fabbisogno ed il mancato rispetto di questo vincolo entro i 30 giorni successivi alla adozione sia sanzionato con il divieto di effettuare assunzioni di personale			

1.2. CAPACITÀ ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

1.2.1 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 ss.mm.ii, 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 ulteriormente dal legislatore nella copertura del turn-over, devono formare 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:



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

“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.”

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

1.2.2 La spesa di personale: le componenti.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006 sono le seguenti:

- 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;



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Tra le componenti da considerare nell'aggregato "spesa di personale" va considerata altresì la spesa per il segretario comunale e pertanto 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 da parte del 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;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- 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.

1.2.3 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 Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), 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).

Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione" (Linee di indirizzo, cap. 2, par. 2.1).

La Sezione delle autonomie della Corte dei conti, nella deliberazione n. 4 del 1 aprile 2019, precisa che *"in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite [...] non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge"* e che *"nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa, occorre verificare se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, da esprimere nel PTFP, nel rispetto del limite finanziario massimo della "dotazione" di spesa potenziale individuato sulla base delle indicazioni sopra riportate. Da quanto esposto, dunque, si conferma che il concetto di dotazione organica viene superato da quello di "dotazione" di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. Pertanto, le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le apposite linee di indirizzo) possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati "garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione"*.

1.2.4 Facoltà assunzionali per i Comuni

Le Regioni, i Comuni e gli altri Enti Locali, tranne le Province, possono assumere, a partire dall'anno 2019, dipendenti a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi dei cessati dell'anno precedente, oltre alle capacità assunzionali non utilizzate del quinquennio precedente. La disposizione non prevede alcuna distinzione tra gli enti sulla base del rapporto tra dipendenti e popolazione o su quello tra spesa del personale ed entrate correnti: essa si applica a tutti gli enti.

Con la legge n. 26 del 28.03.2019, di conversione del decreto legge n. 4 del 28.01.2019, art. 14 bis comma 5 sexies, è disposta la possibilità di utilizzo, sempre nel tetto del 100%, anche dei risparmi che derivano dalle cessazioni dello stesso anno. Tale disposizione si applica per il triennio 2019/2021 e l'effettiva assunzione è subordinata alla concretizzazione della cessazione.

I Comuni possono disporre assunzioni a tempo indeterminato di vigili nel tetto del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2016. Questa disposizione è stata sostanzialmente svuotata di rilievo dalle letture date dalla Corte dei conti, che non consentono di utilizzare i risparmi che nel costo della spesa dei vigili si sono determinate per mobilità in uscita.

Sempre per i vigili occorre considerare che le cessazioni di queste figure professionali nel corso del 2018 potevano essere utilizzate solamente per l'assunzione di nuove figure dello stesso profilo a condizione, ha chiarito la Corte dei conti della Lombardia, che *"si utilizzino tutte le disposizioni speciali contenute nel decreto legge 113/2018 per le assunzioni di vigili"*. È evidente che l'uso di queste disposizioni determina come conseguenza la necessità di operare un calcolo differenziato nella capacità assunzionali, escludendo i risparmi derivanti dalle cessazioni dei vigili.

Oltre alle assunzioni finanziate dalle capacità del 2020, quindi dai risparmi delle cessazioni del 2019, le amministrazioni possono utilizzare anche le capacità assunzionali non utilizzate del quinquennio



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

precedente (non più del triennio precedente) dunque quelle del 2019, del 2018, del 2017, del 2016 e del 2015. Come chiarito dalla sezione autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 25/2017 le modalità di calcolo di tali capacità sono quelle dell'anno in cui le stesse sono maturate e non quelle dell'anno in cui vengono utilizzate.

Alla luce di quanto sopra, le capacità assunzionali per il triennio 2020/2022 del Comune di Porto Torres sono le seguenti:

- 1) **anno 2020:** 100% dei risparmi delle cessazioni 2019 (nelle more di approvazione del DPCM attuativo del Decreto Crescita)
- 2) **anno 2019:** 100% dei risparmi delle cessazioni 2018;
- 3) **anno 2018:** 75% dei risparmi delle cessati 2017;
- 4) **anno 2017:** 75% della spesa dei cessati nel 2016;
- 5) **anno 2016:** 25% dei risparmi derivanti dalle cessazioni 2015;
- 6) **anno 2015:** 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014;

Relativamente alla utilizzazione dei resti delle capacità assunzionali del triennio precedente, le sezioni regionali di controllo della Corte dei conti della Sicilia (176/2017) e della Campania (68/2017) sostengono che sia sufficiente che queste capacità siano inserite nella programmazione annuale e triennale per potere superare il triennio precedente previsto dal legislatore.

A seguito dell'approvazione del decreto legge n. 34/2019, per le amministrazioni comunali e regionali, a partire dal 2020, ci saranno rilevanti novità sulla base delle previsioni dettate dall'art. 33, novità che si applicano esclusivamente alle Regioni e ai Comuni e che determineranno il superamento delle logica del turn over come tetto alle assunzioni. Tali disposizioni saranno operative a partire dalla data che sarà fissata da uno specifico Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione. Le Regioni ed i Comuni potranno effettuare, a decorrere dalla data fissata in tale decreto, assunzioni a tempo indeterminato entro il tetto che sarà individuato dal citato decreto come rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati.

Nel calcolo di questo rapporto la spesa del personale dovrà essere conteggiata senza nessuna deroga (quindi non applicando le previsioni di cui al comma 557 della Legge n. 311/2004), ivi compresi gli oneri riflessi, e le entrate correnti dovranno essere calcolate senza considerare il fondo crediti di dubbia esigibilità. Resta confermato sia che le assunzioni devono essere coerenti con le previsioni dettate dal programma del fabbisogno, sia che occorre comunque applicare il vincolo del "rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione".

Il valore soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, anche differenziato per fasce demografiche, deve essere fissato con un decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, emanato di concerto con quello della economia e delle finanze, nonché per i Comuni di quello dell'interno, previa intesa in sede – rispettivamente – di Conferenza Stato-Regioni o Stato, città ed autonomie locali.

Tale decreto, che doveva essere adottato entro la fine del mese di giugno, deve contenere anche le "percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio" per gli enti che si collocano al di sotto del valore soglia. Tale valore potrà essere modificato ogni 5 anni.

Nelle Regioni e nei Comuni in cui il suddetto rapporto sarà superiore a quello soglia dovrà essere adottato "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%". Le amministrazioni che in



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

tale anno registreranno un valore soglia più elevato dovranno applicare “un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia”.

Lo schema del su citato decreto è stato condiviso in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali l'undici dicembre 2019 dando però attuazione anche a una modifica normativa che è stata approvata nella legge di bilancio 2020, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale il 30 dicembre.

La legge di bilancio 2020 ha risuscitato le graduatorie 2019 le quali, in forza di una previsione della legge di bilancio 2019, erano limitate ai soli vincitori di concorso. Questo consente lo scorrimento delle graduatorie dello scorso anno recuperando i candidati risultati idonei seppure non vincitori di concorso. La legge di bilancio riapre anche quelle più vecchie, risalendo fino al 2011.

1.2.5 Discipline particolari

Nell'attuale assetto legislativo, le capacità assunzionali del personale appartenente alla polizia locale, sono dettate dall'articolo 35 bis del D.L. 113 del 4 ottobre 2018 (cd. decreto sicurezza) convertito con la Legge n. 132 del 1° dicembre 2018. In particolare, detto articolo prevede che “al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i Comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono assumere, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, personale di polizia municipale a tempo indeterminato, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio.

Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.

Appare opportuno precisare che l'art. 35 bis del decreto sicurezza non prevede la possibilità di non considerare i vincoli di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557 quater della legge 296/2006, atteso che nella sua testuale formulazione gli stessi non sono annoverati tra le norme da derogare. Già nel precedente regime derogatorio favorevole alle assunzioni di personale afferente alla polizia municipale, l'art. 7 comma 2 bis del D.L. 14/2017 disponeva che le norme di favore ivi previste – *negli anni 2017 e 2018 i Comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite della spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente* – venissero applicate, fermi restando i vincoli di cui all'art. 1 commi 557 e 562 della legge 296/2006.

1.3 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, il ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile sono consentite “*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale*” mentre è vietato per lo svolgimento delle normali attività di istituto.

Le assunzioni flessibili non possono di regola essere disposte per la copertura di posti vacanti nelle dotazioni organiche, essendo queste esigenze di tipo ordinario. La disposizione normativa ripropone la necessità di ricorrere a procedure selettive, cioè concorsuali, ispirate dai principi di imparzialità e trasparenza.

Il D.Lgs. n. 81/2015, all'art. 23 dispone che, 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



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 50, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

<i>Vincoli</i>	<i>Riferimenti</i>
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013; - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009 per gli enti che nel 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017

1.3.1 Deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010

<i>Cause di deroga</i>	<i>Riferimenti</i>	<i>Note</i>
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

1.3.2 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

<i>Fattispecie</i>	<i>Riferimenti</i>
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui 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	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.

1.4 PROGRESSIONI DI CARRIERA — TRIENNIO 2020/2022 ex art. 22 del D.L. 75/2017

Per il triennio 2020-2022, al fine di valorizzare le professionalità interne, è possibile attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il venti per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001.

procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo;

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 L'ORGANIZZAZIONE.

Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 136 del 27.10.2017, modificata con deliberazione n. 134 del 02.08.2018, è stato definito il vigente assetto organizzativo dell'Ente il quale prevede una suddivisione in quattro Aree organizzative la cui responsabilità è assegnata a figure dirigenziali, oltre l'Area di Staff del Sindaco – comprendente la polizia locale, l'avvocatura e la comunicazione istituzionale – e la Segreteria generale. La struttura è disegnata per rispondere adeguatamente alla domanda esterna e interna di servizi, con



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

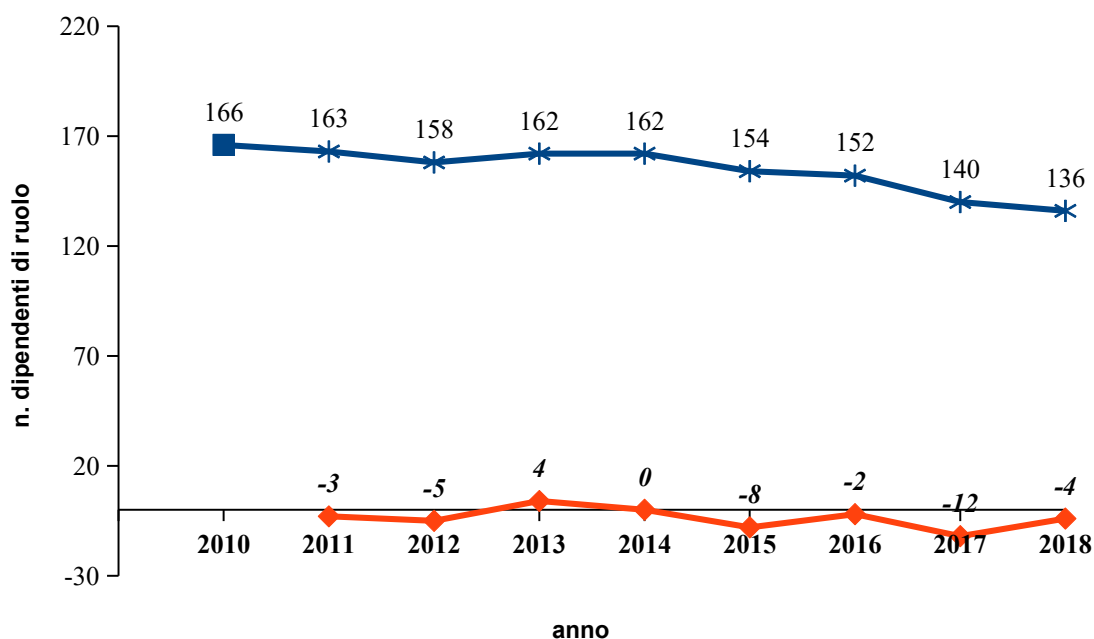
l'obiettivo di favorire la capacità di "governance" dei servizi, l'efficientamento dei processi e delle funzioni e lo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

2.2. IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017, e in particolare per il periodo 2010 – 2016, è stata caratterizzata dalle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalle copiose disposizioni normative che hanno interessato la materia nonché dal collocamento a riposo del personale dipendente per il quale, solo a partire dal 2019, come sopra esplicitato, si è potuto provvedere alla sostituzione nella misura del 100%.

Dal anno 2010 al 2018 si è registrato un netto decremento delle unità lavorative presenti all'interno dell'Ente, con un valore negativo pari al 18,9%, in completa armonia con l'andamento generale in Italia del pubblico impiego che ha visto una diminuzione di organico tra il 20% e il 22%.

Di seguito viene rappresentato un grafico relativo all'andamento delle presenze di personale a tempo indeterminato dal 2010:

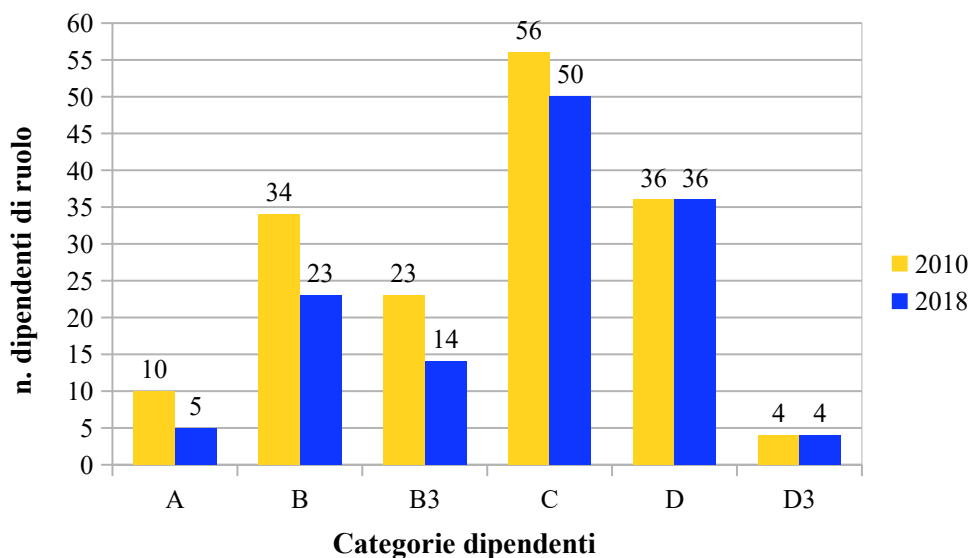


A maggior dettaglio, al fine di una analisi più approfondita dell'andamento sul personale del Comune di Porto Torres, si rappresenta di seguito un grafico relativo alla tendenziale diminuzione di personale per il periodo 2010 – 2018 distinto per diverse categorie professionali:



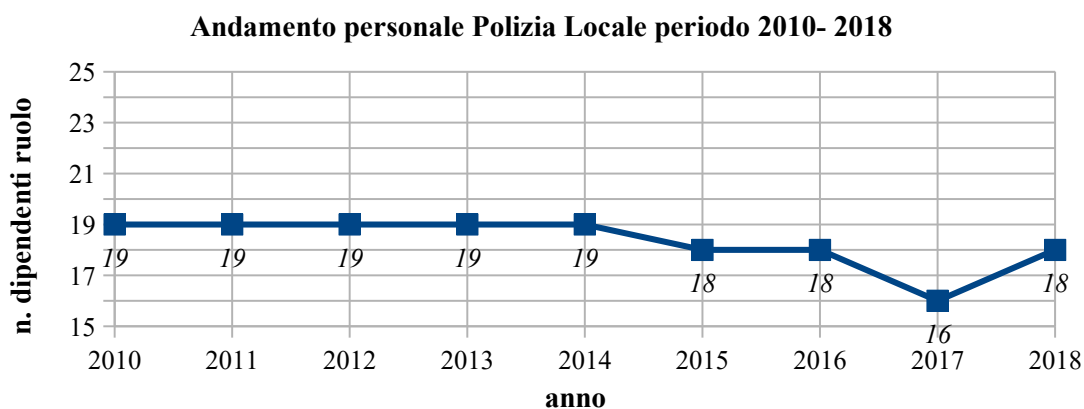
Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali



Come si può constatare dal grafico la linea tendenziale sull'andamento delle risorse umane per il periodo 2010-2018 registra un trend negativo maggiore per le categorie meno professionalizzate, ovvero A, B e B3 (ascrivibili generalmente ai ruoli di usciere, autista, operaio, operaio specializzato, collaboratore amministrativo). Al contrario la tendenza negativa va chiaramente a diminuire sino ad annullarsi per le categorie con maggiore professionalità, anche in ragione del fatto che le sempre maggiori competenze richieste dalla Pubblica Amministrazione necessitano di figure sempre più professionalizzate e specializzate.

In riferimento alla specificità e alla particolare disciplina riservata alle capacità assunzionali della Polizia Locale si ritiene opportuno una analisi specifica circa l'andamento delle unità di personale di polizia presenti all'interno del comando nel periodo 2010 – 2018, che si rappresenta nei seguenti grafici:



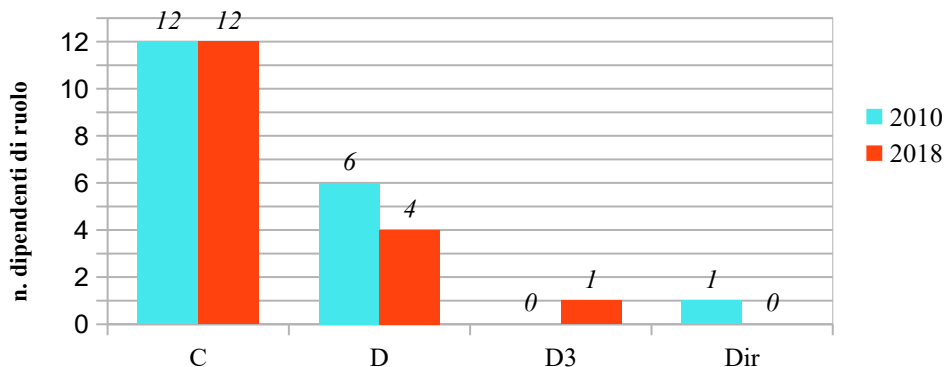
Di seguito l'andamento della Polizia Locale distinto per categoria Professionale:



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

Andamento personale Polizia locale periodo 2010 -2018 distinta per categoria



Dai grafici si può dedurre che anche per la Polizia locale il trend in diminuzione è stato meno incisivo rispetto alle altre figure professionali dell'Ente, pur registrando un calo e in considerazione che 2 unità in forza al comando sono inquadrate con contratto part time.

2.3 LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2018-2020 IN CORSO DI REALIZZAZIONE

La Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta comunale n. 65 del 12 aprile 2018 ed è stata successivamente integrata con deliberazione di Giunta comunale n. 169 del 14 novembre 2018.

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato nell'anno 2018, non sono state completate le seguenti assunzioni previste per tale annualità, per le quali risultano ancora in itinere le procedure di reclutamento:

Categoria	n.	Profilo Professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Utilizzo budget anno 2018
C	2	Istruttore tecnico geometra	Tempo pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	€ 59.806,14

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, nel corso dell'anno 2019 sono state avviate le procedure di reclutamento con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato, per alcune delle quali risultano ancora in itinere le procedure di reclutamento:

Categoria	n.	Profilo Professionale	Regime orario	Modalità assunzione	Utilizzo budget anno 2019
C	1	Istruttore tecnico geometra	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	€ 29.903,07



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

D	1	Istruttore direttivo tecnico	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	€ 32.536,19
D	1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	Tempo pieno	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	€ 32.536,19

2.4 CATEGORIE PROTETTE.

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo aggiornato alla data del 31 gennaio 2020, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, è interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68. Risulta, inoltre, interamente coperta, alla medesima data, anche la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette, pari a n. 7 quote (1 per cento dei lavoratori occupati).

2.5 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE.

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- a) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- b) abbiano adottato il Piano della Performance (art.10,comma5,delDecretoLegislativo27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- c) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- d) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39,comma1,Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- e) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- f) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- g) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- h) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

I commi da 819 a 826 della legge 145/2018, c.d. legge di bilancio 2019, sanciscono il superamento del saldo di competenza in vigore dal 2016 e – più in generale – delle regole finanziarie aggiuntive rispetto alle norme generali sull'equilibrio di bilancio. Di conseguenza dal 2019, il vincolo di finanza pubblica coinciderà con gli equilibri ordinari disciplinati dall'armonizzazione contabile (D.lgs. 118/2011) e dal TUEL, senza l'ulteriore limite fissato dal saldo finale di competenza non negativo.

Il comma 823, in particolare, esplicita la disapplicazione, a decorrere dal 2019, anche delle sanzioni e delle premialità previste dalla legge di bilancio 2017 in materia di saldo di competenza.

Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017 (comma 823), salvo per i Comuni che abbiano rinnovato i propri organismi con le elezioni del giugno 2018

Si dà atto, inoltre, che:

- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2019, 2020 e 2021, dell'effettivo rispetto dei vincoli sopra richiamati;
- con riferimento al precedente punto di cui alla lett. d), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, si intende approvato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto di cui alla lett. e), la ricognizione annuale delle eccedenze – come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio personale – ha evidenziato che presso il Comune di Porto Torres non risultano eccedenze di personale;

2.6 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1 gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati.

Anno	Norma di riferimento	Facoltà assunzionali	
2011	Art. 76, comma 7, d.l. 112/2008	20% spesa cessazioni anno 2010	
2012	Art. 76, comma 7, d.l. 112/2008	20% spesa cessazioni anno 2011	
2013	Art. 76, comma 7, d.l. 112/2008	40% spesa cessazioni anno 2012	
		Rapporto tra spese di personale e spese correnti	
		Superiore al 25%	Inferiore al 25%
2014	Art. 3, commi 5 e 5-quater, del decreto legge 90/2014, convertito	60% della spesa delle cessazioni anno 2013	80% della spesa delle cessazioni anno 2013



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

	in legge 114/2014		
2015	Art. 3, commi 5 e 5-quater, del decreto legge 90/2014, convertito in legge 114/2014	60% della spesa delle cessazioni anno 2014	100% della spesa delle cessazioni anno 2014
2016	Art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016	25% della spesa per cessazioni dell'anno 2015; 75% per i comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti con rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto dal D.M. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL	100% della spesa delle cessazioni anno 2015
2017	Art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016 e dall'art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017 convertito in legge 96/2017	Per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti 25% della spesa per cessazioni dell'anno 2016 o 75% qualora il rapporto dipendenti/popolazione dell'anno precedente se rispettosi del parametro previsto dal D.M. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL	
2018	Art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016 e dall'art. 22, comma 2 del d.l. 50/2017 convertito in legge 96/2017	Per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti 25% della spesa per cessazioni dell'anno 2017 o 75% qualora il rapporto dipendenti/popolazione dell'anno precedente sia rispettosi del parametro previsto dal D.M. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL	
2019	Art. 3, comma 5 d.l. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, come modificato dall'art. 4, comma 3 della legge 125/2015 e art. 14 bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019	100% spesa cessazioni anno precedente (medesima percentuale per tutto il personale) + 100% cessazioni dell'anno in corso	
2020	Art. 3, comma 5 d.l. 90/2014 convertito in legge n. 114/2014, come modificato dall'art. 4, comma 3 della legge 125/2015 e art. 14 bis del d.l. 4/2019 convertito in legge 26/2019	100% spesa cessazioni anno precedente (medesima percentuale per tutto il personale) + 100% cessazioni dell'anno in corso	

Con riferimento alle capacità assunzionali per il personale di polizia locale, occorre precisare che per l'anno 2018 è stato calcolato un distinto budget assunzionale in applicazione del decreto legge 14/2017, convertito con modificazioni dalla legge 18 aprile 2017, n. 48, con il quale sono state introdotte percentuali di turn- over agevolate per tale categoria di personale.

Nello specifico, all'art. 7, comma 2 bis è previsto che, per gli anni 2017 e 2018, i Comuni che nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio – di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 – possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali seguenti:



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

- 2017: 80% della spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente
- 2018: 100% della spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente.

Resta fermo il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 della legge n. 296/2006. Le cessazioni di cui al periodo precedente inoltre non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale.

Il decreto legge 113/2018, convertito con modificazione dalla legge 1 dicembre 2018, n. 132 consente, per l'anno 2019, ai Comuni che hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica, al solo fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, la possibilità di assumere personale di polizia locale, in deroga alle disposizioni di cui alla legge 208/2015, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio.

Il Comune di Porto Torres ha avuto la possibilità, negli anni 2017 e 2018, di innalzare la percentuale di turn-over del personale dipendente – con esclusione del personale della polizia locale – dal 25% al 75%. Tale innalzamento è stato reso possibile in considerazione del fatto che il rapporto dipendenti/popolazione è risultato rispettoso del parametro previsto dal D.M. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL (D.M. 24.07.2014 per il triennio 2014/2016 e D.M. 10.04.2017 per il triennio 2017/2019) in relazione alla fascia demografica di appartenenza.

	dipendenti	popolazione	rapporto	parametro D.M.	capacità assunzionale
31/12/16	152	22.279,00	1/147	1/133	75,00%
31/12/17	141	22.367,00	1/158	1/146	75,00%

Occorre inoltre precisare che per il calcolo del budget assunzionale sono state seguiti i sotto esposti criteri, desunti da consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti:

- *il riferimento “al triennio precedente” (oggi “quinquennio”) inserito nell’art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l’art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni (Deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG)*
- *con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d’anno, il budget assunzionale di cui all’art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l’intera annualità (Deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG)*
- *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell’anno in cui si procede all’assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali (Deliberazione n. 25/SEZAUT/2017/QMIG)*
- *i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell’epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione (oggi “quinquennio”). Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini*



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

(Deliberazione n. 25/SEZAUT/2017/QMIG).

Per effetto dell'art. 7, comma 6 del decreto legge 101/2013, convertito in legge 125/2013, come chiarito dalla Funzione pubblica con circolare 5/2013 e ribadito nella circolare 1/2019 del 24.06.2019, le assunzioni delle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale. Nello specifico, in caso di disciplina limitativa delle assunzioni, le assunzioni delle categorie protette non rientrano nelle predette limitazioni, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo. Allo stesso modo le cessazioni di personale appartenente a detta categoria, non vanno computate ai fini della determinazione delle capacità assunzionali. In sostanza, le dinamiche inerenti tale categoria di soggetti vanno neutralizzate tanto in uscita quanto in entrata.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/P AR, n. 304/2012/P AR, n. 169/2012/P AR, n. 51/2012/P AR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (*"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*);

- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, (*"In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*).

L'art. 3, comma 5, del decreto legge 26 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. È altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

Tale limite è stato in seguito modificato dall'art. 14 bis, comma 1, lett. a) del decreto legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, il quale ha previsto la possibilità di destinare alle assunzioni il cumulo di risorse riferito a un arco temporale non superiore a cinque anni e l'utilizzo dei residui ancora disponibili riferiti all'ultimo quinquennio, ovvero per il periodo 2014-2018.

Ai fini del calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni, da calcolare sempre su dodici mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dai relativi costi, la Funzione pubblica, con nota n. 46078/2010 del 18.10.2010, ha posto l'attenzione sulla necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali, escludendo dai risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa. Tanto sui risparmi quanto sui costi gli importi vanno calcolati al lordo degli oneri riflessi.



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il “*budget assunzionale*” a disposizione del Comune di Porto Torres per assunzioni da realizzare nel triennio 2020- 2022

Budget dall'anno	Capacità assunzionale	Importo	Richiamo residuo disponibile	Budget utilizzato per assunzioni	Budget ancora disponibile
2015	totale budget derivante da cessazioni anno 2014	€ 87.264,56		€ 0,00	€ 87.264,56
2016	totale budget derivante da cessazioni anno 2015	€ 56.520,88	€ 87.264,56	€ 63.661,25	€ 80.124,19
2017	totale budget derivante da cessazioni anno 2016	€ 13.632,23	€ 80.124,19	€ 28.021,24	€ 65.735,17
2018	totale budget derivante da cessazioni anno 2017	€ 264.350,28	€ 65.735,17	€ 182.802,83	€ 147.282,62
2019	totale budget derivante da cessazioni anno 2018 e 2019	€ 437.286,49	€ 147.282,62	€ 92.342,33	€ 492.226,79
2020	totale budget derivante da cessazioni anno 2020	€ 179.096,67	€ 492.226,79	€ 557.909,09	€ 113.414,37
2021	totale budget derivante da cessazioni anno 2021)	0*	€ 113.414,37	0	
2022	totale budget derivante da cessazioni anno 2022)	0*	€ 113.414,37	0	

** Per gli anni 2021 e 2022 attualmente non è possibile una stima delle cessazione e pertanto il budget sulle capacità assunzionali non è quantificabile*

Budget dall'anno	Budget assunzionale vincolato ad assunzioni di personale di polizia locale	Importo	Richiamo residuo disponibile	Budget utilizzato per assunzioni	Budget ancora disponibile
2017	Totale budget derivante da Cessazioni Anno 2016	0		0	0
2018	Totale budget derivante da cessazioni anno 2017	€ 32.536,19		€ 29.903,07	€ 2.633,12
2019	Totale budget derivante da cessazioni anno 2018 e 2019	€ 94.975,45	€ 2.633,12	Mobilità neutra	€ 97.608,57
2020	Totale Budget Derivante Da Cessazioni Anno 2020	€ 32.536,19	€ 97.608,57	€ 127.511,64	€ 2.633,12
2021	Totale budget derivante da cessazioni anno 2021	0 **	0	0	
2022	Totale budget derivante da cessazioni anno 2021	0 **	0	0	

*** Per gli anni 2021 e 2022 attualmente non è possibile una stima delle cessazione e pertanto il*



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

budget sulle capacità assunzionali non è quantificabile

2.6.1 Il budget assunzionale dell'anno 2020.

Il budget assunzionale dell'anno 2020 è pari a € 677.663,74. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2019 e precedenti, pari a € 492.226,79 e del budget assunzionale dell'anno 2020, pari a € 185.436,95.

Il budget assunzionale dell'anno 2020, disponibile e vincolato alle assunzioni di personale di polizia locale, è pari a € 70.338,62. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2019 e precedenti, pari a € 37.802,43 e del budget assunzionale dell'anno 2020, pari a € 32.536,19.

Si evidenzia che la quota già utilizzata del budget assunzionale complessivo dell'anno 2018, pari a € 29.903,07, è stata destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure di polizia locale previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale:

<i>Categoria giuridica</i>	<i>n.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Regime orario</i>	<i>Modalità assunzione</i>
C	2	Istruttore di vigilanza	Tempo parziale 50%	Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del D.L. 75/2017

Tuttavia, occorre sottolineare che tali capacità subiranno modifiche a seguito dell'applicazione delle nuove disposizioni normative la cui applicazione attende l'approvazione del DPCM. Infatti, nel nuovo quadro normativo, le prospettive degli organici dipenderanno in ogni Comune da un c.d. "valore soglia", diverso per ogni fascia demografica, e basato sul rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti. Gli enti che si collocheranno sotto tale valore soglia potranno procedere alle assunzioni, fino al raggiungimento del limite. Chi invece oggi supera tale soglia dovrà avviare un percorso di adeguamento per rientrare nelle condizioni stabilite

2.6.1 Il budget assunzionale dell'anno 2021 e 2022

Per gli anni 2021 e 2022 attualmente non è possibile una stima delle cessazioni e pertanto il budget sulle capacità assunzionali non è quantificabile.

2.7 I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI

Si evidenzia che ai fini del calcolo del budget assunzionale e degli oneri assunzionali è stato fatto riferimento alla spesa derivante dal nuovo CCNL 2016/2018 del comparto Funzioni Locali, siglato lo scorso 21 maggio 2018, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over previste dalla vigente normativa.

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito, calcolato considerando il trattamento tabellare per 13 mensilità oltre oneri e IRAP a carico dell'amministrazione, è la seguente:



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
A	€ 25.077,35
B	€ 26.507,68
B3	€ 28.021,24
C	€ 29.903,07
D	€ 32.536,19
D3	€ 37.410,84
DIR	€ 63.661,25

Il nuovo C.C.N.L. 2016/2018 per il personale del comparto Funzioni Locali ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente alla categoria "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle cessazioni afferenti tale categoria, per la definizione del budget assunzionale. Per tutte le assunzioni deliberate successivamente a tale data, invece, si farà riferimento alla unificata categoria D.

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022.

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, 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 2019-2021, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 limitatamente ad alcune figure professionali mentre per le restanti si procederà tramite scorrimento di graduatorie di altri enti e indizione di concorso pubblico.

Tale modalità è consentita a seguito dell'entrata in vigore della Legge 56/2019, nella quale è disposto che, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2020-2022.

3.1.1 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2020, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (non appartenente alla polizia locale):

<i>n.</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Regime orario</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Settore di assegnazione ipotetico</i>	<i>Note</i>
2	C	Istruttore tecnico geometra	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	Settore edilizia privata	Procedura concorsuale avviata da fabbisogno 2018-2020, annualità 2018
1	C	Istruttore tecnico geometra	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001	Settore edilizia privata	Procedura mobilità avviata da fabbisogno 2018-2020, annualità 2019
1	C	Istruttore amministrativo contabile	P.T. 50%	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore tributi	
1	C	Istruttore amministrativo contabile	P.T. 50%	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex artt. 34-bis, 30 D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore Demografico	
1	C	Istruttore amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Settore patrimonio	
1	C	Istruttore amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore Lavori Pubblici	
1	C	Istruttore amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore servizi sociali	
1	C	Istruttore amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e	Settore personale	



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

				scorrimento graduatorie di altri enti		
1	C	Istruttore amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore polizia locale	
1	D	Istruttore direttivo tecnico	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis, 30 D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore Ambiente	Procedura mobilità avviata da fabbisogno 2018-2020, annualità 2019
1	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e 30 D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore patrimonio	
1	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e 30 D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore AA.GG.	
1	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e 30 D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore politiche sociali	
1	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e 30 D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Settore finanziario	
1	Dir.	Dirigente tecnico	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e 30 D.Lgs n. 165/2001		
4	C	Istruttore amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Da definire	
2	D	Istruttore direttivo amministrativo contabile	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Da definire	
22						

La Polizia Locale invece sarà interessata dalle seguenti acquisizioni di personale con contratto a tempo indeterminato:



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

<i>n</i>	<i>Cat.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Regime orario</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Settore di assegnazione ipotetico</i>	<i>Note</i>
1	C	Istruttore vigilanza	T.P.	Mobilità volontaria neutra previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001	Polizia locale	Procedura mobilità avviata da fabbisogno 2018-2020, annualità 2019
2	C	Istruttore vigilanza	P.T.	Incremento ore settimanali part - time istituzionale (da 18 a 36 ore)	Polizia locale	
3	D	Istruttore direttivo di vigilanza	T.P.	Concorso pubblico previo esperimento procedure ex art. 34-bis D.Lgs n. 165/2001 e 30 D.Lgs n. 165/2001 e scorrimento graduatorie di altri enti	Polizia locale	
6						

3.1.2 - ANNO 2021 e 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Allo stato attuale non si è in possesso di informazioni precise circa i pensionamenti previsti per gli anni 2021 e 2022. Si è in attesa, inoltre, del Dpcm che dovrebbe indicare le linee operative della nuova normativa circa le capacità assunzionali degli Enti Locali e che dovrebbe essere approvato nei prossimi mesi. Per tali ragioni non è possibile una programmazione delle assunzioni per gli anni 2021 e 2022 che viene rimandata ad un aggiornamento successivo del presente documento.

3.1.3. - Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio a seguito di cessazione contratto di lavoro ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001

Per il triennio 2020-2022 è autorizzata la sostituzione, a mezzo del medesimo istituto, e previa valutazione dei dirigenti competenti, del personale che cesserà dal servizio in data successiva alla data di esecutività del presente provvedimento, a seguito di cessazione di contratti di lavoro ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE.

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 3.1 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione del Comune di Porto Torres (cfr. precedente punto 2.6), come si evince dai seguenti prospetti distinti per personale appartenente alla Polizia Locale e restante personale.



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

Budget assunzionale personale di polizia locale:

<i>Budget anno</i>	<i>Budget assunzionale vincolato ad assunzioni di personale di polizia locale</i>	<i>Budget disponibile</i>	<i>Utilizzo budget azioni di cui al punto 3.1</i>	<i>Budget residuo</i>
2020	Totale budget derivante da cessazioni 2020 e resti cessazioni 2019 e anni precedenti	€ 130.144,76	€ 127.511,64	€ 2.633,12

Budget assunzionale restante personale:

<i>Budget anno</i>	<i>Budget assunzionale vincolato ad assunzioni di personale</i>	<i>Budget disponibile</i>	<i>Utilizzo budget azioni di cui al punto 3.1</i>	<i>Budget residuo</i>
2020	Totale budget derivante da resti quinquennio precedente	€ 492.226,79	€ 492.226,79	€ 0,00
	Totale budget derivante da cessazioni 2020	€ 179.096,67	€ 65.682,30	€ 113.414,37
		€ 671.323,46	€ 557.909,09	€ 113.414,37

3.4 LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2020-2022 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68.

Nel 2020 la copertura della quota d'obbligo prevista per il personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa (cfr. paragrafo 2.4). Per le successive annualità occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture nel tempo intervenute.

3.5 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2020-2022.

Nel triennio 2020-2022, è prevista l'attivazione dei seguenti contratti a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000:

<i>Anno</i>	<i>Cat.</i>	<i>n.</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Regime orario</i>	<i>Modalità assunzione</i>	<i>Settore di assegnazione ipotetico</i>
2020	D	2	Istruttore direttivo alta specializzazione	T.P.	Selezione pubblica ex art. 110, comma 1	Settore tecnico

Nel triennio 2020-2022, è prevista l'attivazione dei seguenti contratti a tempo determinato di tipo



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

flessibile:

<i>Anno</i>	<i>Cat.</i>	<i>n</i>	<i>Profilo Professionale</i>	<i>Regime orario</i>	<i>Modalità assunzione</i>
2020	C	1	Istruttore tecnico geometra	T.P.	Contratto somministrazione lavoro
2020	C	2	Istruttore amministrativo contabile	T.P.	Contratto somministrazione lavoro
2020	C	6	Istruttore vigilanza	T.P.	Contratto di assunzione a tempo determinato
2020	D	1	Istruttore direttivo assistente sociale	T.P.	Contratto di assunzione a tempo determinato

3.5.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010

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.

Alla luce di quanto sopra esposto si riporta nel seguito il ricalcolo del limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009, al netto della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000:

Spesa complessiva lavoro flessibile anno 2009				€ 1.864.156,10
Spesa presunta programma lavoro flessibile anno 2020				
<i>Unità</i>	<i>Cat.</i>	<i>tipologia di contratto</i>	<i>Profilo</i>	<i>Spesa complessiva</i>
6	C	Tempo determinato	Istruttore di vigilanza (stagionali)	€ 179.418,42
2	D	Tempo determinato – art. 110, co. 1 TUEL	Istruttore direttivo	€ 65.072,38
2	D	Tempo determinato – art. 90 TUEL	Istruttore direttivo (contratti già in essere)	€ 65.072,38
1	D	Tempo determinato	istruttore direttivo assistente sociale	€ 32.536,19
1	C	somministrazione lavoro a tempo determinato (6 mesi)	istruttore amministrativo contabile	€ 21.550,70
1	C	somministrazione lavoro a tempo determinato	istruttore amministrativo contabile	€ 43.101,39
1	C	somministrazione lavoro a tempo determinato (4 mesi eventualmente prorogabili)	istruttore tecnico - geometra	€ 14.367,13



Comune di Porto Torres

Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

Totale programma 2020				€ 421.118,59

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.

3.6 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2020-2022.

La previsione della spesa di personale per il triennio 2020/2022, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente riportata nel prospetto nel seguito riportato:

	2020	2021	2022
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2020/2022	€ 5.597.523,34	€ 5.447.221,56	€ 5.447.221,56

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2020/2021/2022 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 (€ 5.775.023,49), come dettagliato nell'allegato B della deliberazione di approvazione del programma triennale del fabbisogno di personale.

IL DIRIGENTE
Dott. Flavio Cuccureddu