



CITTA' DI SAN VITO DEI NORMANNI
Provincia di Brindisi

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021

Approvato con deliberazione di G.C. n.19 del 27/02/2019

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 compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

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

1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art.6, c.6, D.Lgs. n.165/2001) ¹	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge 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, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n.165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

¹ Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

c1)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2016	La legge di stabilità per il 2016 (n. 232/2016, comma 723, lett. e), dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi nel 2017).	Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 Circolare RGS 5/2016.
c2)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (<u>quindi dal 2018</u>).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17. ----- Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le <i>funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale</i> . Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta
d1)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (<u>anno 2017</u>)	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo	Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 Circolare RGS 5/2016 Corte Conti Puglia n. 111/2016.
d2)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	- art. 1. c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
f)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006

g)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" ----- NB: l'art. 169, comma 3- bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	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. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h)	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 (c.	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomia
i)	Rispetto dei termini (30 giorni dall'approvazione) per l'invio alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato	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 come modificato dal comma 904 della L. 145 del 30/12/2018

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
l)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n.232/2016	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017
m)	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.
n)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n.272/2015.		
o)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		

1.2. CAPACITA' 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 smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

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

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

...

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.

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

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti *“assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”.*

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 spesa² ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

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

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

² Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

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

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez.Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n.244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

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).

1.2.4 FACOLTÀ ASSUNZIONALI Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel³

Il Comune di San Vito dei Normanni rientra in tale casistica in quanto il rapporto dipendenti/popolazione della città, per l'anno 2018, è inferiore al rapporto di 1/158 previsto dal DM 24/7/2014.

PERSONALE NON FUNZIONARIO

	2017	2018	dal 2019
	75% spesa cessati 2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2014-2016	75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento
RIFERIMENTI	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n.50/2017.		
LIMITI SPESA DI PERSONALE DIPENDENTE: Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013			
RIFERIMENTI	Art. 1, c.557-quater, legge n. 296/2006 e smi		
NOTE	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015		

³ Rapporto stabilito con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente.

1.2.5 Discipline particolari

1.2.5.1 Polizia locale

Adempimento	Condizioni	Riferimenti
Assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia locale	Obiettivo: - finalizzazione delle funzioni previste dal D.L. n.14/2017. Vincoli finanziari: - rispetto degli obblighi generali di contenimento della spesa di personale; - rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio in termini di saldo non negativo tra entrate e spese finali; - rispetto delle percentuali del 80% (per l'anno 2017) e del 100% (per l'anno 2018) riferite alla spesa di personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente (percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, richiamato dal D.L. n. 14/2017).	Art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città".

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, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."⁴¹.

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

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	- comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
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 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007-2009	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

⁴¹ 4: Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI)

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

Cause di deroga	Riferimenti	Note
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 educativo e scolastico degli enti locali	- 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
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
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti	- art. 16, c. 5, DL n. 91/2017 (attualmente in fase di conversione).	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

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

Fattispecie	Riferimenti
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 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI -- TRIENNIO 2018-2020 – stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del DL 75/2017

1.4.1 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del DL 75/2017

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<p>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale</p> <p>- copertura finanziaria Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017</p> <p><i>Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la PA</i></p>	<p>- essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione precedente, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015)</p> <p>- essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume;</p> <p>aver maturato al 31/12/2017 almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi 8 anni,</p> <p>- nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.</p>	<p>- contenimento della spesa del personale;</p> <p>- possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo determinato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</p> <p>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</p> <p>- certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.</p>	<p>- il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</p> <p>- fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).</p>	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p> <p>Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.</p>

1.4.2 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 2, del DL75/2017 (concorso riservato)

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari della Riserva	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<p>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale;</p> <p>- copertura finanziaria;</p> <p>- riserva al personale interno in misura non superiore al 50% dei posti disponibili</p> <p>Rif.: art. 20, c. 2, D.Lgs. n. 75/2017</p>	<p>- essere titolare, in data successiva all'entrata in vigore della legge n.124/2015 (28/8/2015) di un contratto di lavoro flessibile nell'Amministrazione che bandisce il concorso;</p> <p>- aver maturato al 31/12/2017 almeno 3 anni di contratto anche non continuativo, negli ultimi 8 anni, nell'Amministrazione che bandisce il concorso</p>	<p>- contenimento della spesa del personale;</p> <p>- possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo determinato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015-2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</p> <p>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</p> <p>- certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.</p>	<p>- le assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuate dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012- 2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</p> <p>- fino al termine delle procedure concorsuali (art. 20, c. 2, D.Lgs. n.75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità interessate alla stabilizzazione</p>	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010).</p>

2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

2.1 L'organizzazione.

Con deliberazione di Giunta Comunale n.27 del 03/03/2017, è stato adottato, con decorrenza 1 gennaio 2017, poi modificato ed integrato con successivo atto di G.C. n.141 del 09/11/2017, il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede n. 6 settori.

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

2.2. Il personale a tempo indeterminato.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

Dall'anno 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over. Per tale motivo, negli anni 2017 e 2018, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un lieve incremento rispetto al precedente anno, pari a n.4 unità assunte a tempo pieno ed indeterminato come da Piano Assunzionale anno 2017 e n.6 unità assunte a tempo pieno ed indeterminato come da Piano Assunzionale anno 2018.

Nel 2018 si è registrata nuovamente una flessione dell'organico stabile, dovuta al pensionamento e cessazioni di n.7 unità. Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018 risulta assestato a quota n.70 unità.

2.3 Il personale a tempo determinato nel rispetto del limite del lavoro flessibile ex.art 9 DL 78/2010.

Nell'anno 2018 si è registrata una contrazione nell'utilizzo di personale a tempo determinato (tutti con contratto a tempo parziale al 50%) limitata solo all'utilizzo di n.1 Geometra, n.1 Funzionario Esperto Informatico e n.1 unità di Staff cessata al 31 dicembre 2018.

2.4 La dotazione organica.

L'ultima dotazione organica formalmente approvata dal Comune di San Vito dei Normanni con deliberazione di G.C. n.39 del 19/03/2018 (illustrata nell'allegato 2 al predetto atto giuntale), e quindi prima delle Linee di indirizzo emanate dal Ministero della P.A dell'8 maggio 2018 e pubblicate il G.U. n.173/2018, **con decorrenza 1 febbraio 2018**, presenta la seguente situazione:

DOTAZIONE ORGANICA PERSONALE NON DIRIGENZIALE		
CATEGORIA	POSTI COPERTI	DOTAZIONE ORGANICA
A	9	13
B1	4	7
B3	15	24
C	32	43
D1	6	10
D3	5	8
TOTALE	71	105

che esposta in oneri finanziari complessivi degli oneri riflessi ed IRAP sviluppa i seguenti costi teorici:

DESCRIZIONE	SETTORI NUMERO	NUMERO PERSONALE CON CATEGORIA ECONOMICA FUNZIONALE INIZIALE						POSTI TOTALE	SPESA TEORICA
		D3	D1	C	B3	B1	A		
pianta organica (al 01/02/2018)	6	8	10	43	24	7	13	105	3.045.820,85

2.5 Le assunzioni a tempo indeterminato del triennio 2018-2020 realizzate e ancora da realizzare.

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.39 del 19 marzo 2018 e, alla data di adozione del presente PFTP 2019/2021, risulta completamente attuato il Piano delle assunzioni programmate fino alla annualità 2018.

2.6 Categorie protette.

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, come evincibile dal prospetto informativo, aggiornato al 31 dicembre 2018, predisposto dall'Ente ai sensi dell'art. 9 della Legge *de qua*, è interamente coperta la quota d'obbligo prevista, pari a n. 3 quote, relativamente ai soggetti disabili, di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 (pari al 4,28 per cento dei lavoratori occupati). Risulta, inoltre, interamente coperta anche la quota prevista dall'art. 18 della Legge n. 68/1999, altre categorie protette, pari a n.1 quota (1,42 per cento dei lavoratori occupati).

2.7 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:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) 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);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 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;
- 5) 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);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, 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);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di personale in soprannumero (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) 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);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) 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.

Si dà atto che le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da **1) a 5).**

Con riferimento al precedente punto **6)**, il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, è approvato con il presente provvedimento.

Con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai punti da **7) a 8)**:

- la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata con deliberazione di G.C. n.____ del ____/2019, ha evidenziato, come attestato da apposito verbale del 19/11/2018 tra il Segretario Generale, Responsabile del Servizio di Organizzazione e Gestione Risorse Umane ed i Responsabili di Servizio che presso il Comune di San Vito dei Normanni non risultano eccedenze di personale;

- il Comune di San Vito dei Normanni ha approvato con deliberazioni di Giunta Comunale n.129 del 09/11/2018, il Piano triennale delle azioni positive 2019/2021.

Con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Funzionario preposto alla programmazione finanziaria in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento.

Con riferimento, infine, al precedente punto 10) il Comune di San Vito dei Normanni non risulta beneficiario 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) e quindi non è tenuto ad effettuare le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente Funzionario, agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane.

2.8 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	% DI SPESA CORRISPONDENTE A CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2011	20% spesa cessazioni anno 2010	<i>art. 76, comma 7, DL 112/2008</i>
2012	20% spesa cessazioni anno 2011	<i>art. 76, comma 7, DL 112/2008</i>
2013	40% spesa cessazioni anno 2012	<i>art. 76, comma 7, DL 112/2008</i>
2014	60% spesa cessazioni anno 2013	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>
2015	60% spesa cessazioni anno 2014	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>
2016	25% spesa cessazioni anno 2015 di personale di qualifica non dirigenziale	<i>art. 1, comma 228, L 208/2015</i>
2017	80% spesa cessazioni anno 2016 di <u>personale di polizia locale</u>	<i>art. 7, comma 2bis, DL 14/2017</i>
	75% spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	<i>art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017</i>
2018	100% spesa cessazioni anno 2017 di <u>personale di polizia locale</u>	<i>art. 7, comma 2bis, DL 14/2017</i>
	75% spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267)	<i>art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017</i>
dal 2019	100% spesa cessazioni anno 2018 (medesima percentuale per tutto il personale)	<i>art. 3, comma 5, DL 90/2014</i>

Per gli anni 2017 e 2018 il budget assunzionale per il personale di polizia locale calcolato secondo quanto disciplinato dall'art. 7, comma 2bis, del DL 14/2017, introduce percentuali di turn-over agevolate per tale categoria di personale (rispettivamente pari a 80% e 100%).

Per gli anni 2017 e 2018, per il personale di categoria non dirigenziale e non appartenente alla Polizia Locale, la percentuale di turn-over è innalzata al **75%**, ai sensi del secondo periodo dell'art.1, comma 228, L 208/2015. Tale innalzamento è consentito per il Comune di San Vito dei Normanni in quanto, come evidenziato nel seguito, il rapporto dipendenti/popolazione che si attesta a "**1/273**", è superiore a "**1/158**" come fissato dal Decreto di seguito citato, ovvero al rapporto dipendenti/popolazione fissato, per il triennio 2017/2019 per i Comuni della fascia demografica 10.000/19.999, con decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.94 del 22 aprile 2017.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 31/12/2018	70
POPOLAZIONE AL 31/12/2018	19.084
RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE	1/273

La Legge di Stabilità 2015 (commi 424 e 425 dell'art. 1) aveva introdotto l'obbligo di destinazione dei budget assunzionali degli anni 2015 e 2016 all'assunzione dei vincitori di concorsi pubblici le cui graduatorie erano state approvate antecedentemente alla legge di stabilità (fattispecie non presente nel nostro Ente) e all'assorbimento del personale soprannumerario delle province e città metropolitane (enti di area vasta).

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "*spesa corrispondente alle cessazioni*" va interpretata nel senso di "*spesa annuale*", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

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/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, 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 Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con 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.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" (allegato 1) a disposizione del Comune di San Vito dei Normanni per assunzioni da realizzare nel triennio 2019-2021:

BUDGET DALL'ANNO	% plafond assunzionale	BUDGET ASSUNZIONALE DERIVANTE DA CESSAZIONI O PENSIONAMENTO	IMPORTO SPESA CESSATI	%	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE (resti da utilizzare nell'anno successivo)
2014	60%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNI 2010-2013 (VINCOLATO A ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE E UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2016) -	84.515,55	50.709,33	0	50.709,33 -- Nessun budget disponibile (i resti da cessazioni 2013 erano utilizzabili fino al 31/12/2016)
2015	60%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2014 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2017)	81.664,89	48.998,93	48.998,93	0,00
2016	75%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2015 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2018)	52.218,61	39.163,96	39.163,96	0,00
2017	75%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	112.595,59	84.446,69	2.752,04	81.694,65
Delib. G.C. n.39/2018 - Piano 2017-2019 € 90.914,93 (v. allegato 1 - Piano trienn. pag.10 punto 2.5) *					90.914,93	
2018	75%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	221.570,16	166.177,62	7.375,07	158.802,55
						240.497,2 A)
		SOMMA UTILIZZATA PER NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2018		186.318,04		186.318,04 B)
		RESTI SOMMA 2018 A DISPOSIZIONE FINO AL 31/12/2020		TOT.(A-B)		54.179,16
2019	100%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI (211.037,81) ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	211.037,81	211.037,81		211.037,81
2020	100%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	285.849,78	285.849,78		285.849,78
2021	100%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2020 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	149.398,19	149.398,19		149.398,19
2022	100%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2021 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2024)	149.157,86	149.157,86		149.157,86

BUDGET DALL'ANNO	% plafond assunzionale	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE DI POLIZIA LOCALE</u>	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2017	80%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE ANNO 2016 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2019)	23.557,02	23.557,02 *	€ 0
2018	100%	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI DI PERSONALE DI POLIZIA LOCALE ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 0	€ 0	€ 0

Assunzione n.1 Vigile Urbano - Il budget assunzionale dell'anno 2017 vincolato al personale di polizia locale pari a € 23.557,02, è stato interamente utilizzato per il nuovo reclutamento, per il quali si è reso necessario anche l'utilizzo di una quota parte del budget assunzionale del restante personale non dirigenziale (per un importo di € 7.375,07)

Si evidenzia che la quota utilizzata per le assunzioni previste nel documento di programmazione del fabbisogno del personale anno 2017 è pari a € 90.914,93 ed è data dal budget assunzionale complessivo degli anni 2015-2016 e parte del budget 2017 ed è stata destinata all'assunzione dall'esterno delle figure avente profilo professionale come di seguito indicato:

ANNO	MODALITA' ASSUNZIONE	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2017	Concorso	D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	Tempo Pieno	€ 32.054,01
2017	Esito positivo mobilità art.30 del D.Lgs. n.165/2001	C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	€ 29.430,46
2017	Utilizzo graduatoria altro Ente	C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	€ 29.430,46
						€ 90.914,93

che il cumulo dei resti di € 81.694,65, e parte del budget delle cessazioni anno 2017 di € 104.623,39 risultavano disponibili per le assunzioni programmate per l'anno 2018 (€ 186.318,04 - allegato 2) e sono state destinate all'assunzione dall'esterno delle figure aventi profilo professionale come autorizzato dalla Giunta Comunale con delibera n. 121 del 19 ottobre 2018 e di seguito indicato:

ANNO	MODALITA' ASSUNZIONE	CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	QUOTA DI BUDGET ASSUNZIONALE
2018	Esito positivo mobilità art.30 del D.Lgs. n.165/2001	B3	1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	€ 29.274,78
2018	Utilizzo graduatoria altro Ente	C	1	ISTRUTTORE CONTABILE	Tempo Pieno	€ 31.260,60
2018	Utilizzo graduatoria altro Ente	C	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Tempo Pieno	€ 31.260,60
2018	Utilizzo graduatoria altro Ente	C	1	ISTRUTTORE TECNICO (GEOMETRA)	Tempo Pieno	€ 31.260,60
2018	Utilizzo graduatoria altro Ente	C	2	ISTRUTTORE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	€ 63.261,46
						€ 186.318,04

Si evidenzia che, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over, nel calcolo teorico degli oneri assunzionali del 2018 pari ad euro 186.318,04, si è tenuto conto dell'adeguamento economico al nuovo contratto collettivo del comparto Funzioni Locali 2016/2018

2.8.1 Il budget assunzionale dell'anno 2019.

Il budget assunzionale dell'anno 2019 che risulta disponibile per nuove assunzioni di personale non dirigenziale è pari a € 265.216,97. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2018, pari a € 54.179,16, e dal budget assunzionale dell'anno 2019, pari a € 211.037,81; tale ultima previsione potrebbe essere soggetta a variazioni per ulteriori istanze di pensionamenti ad oggi non inoltrate (cd. "Quota 100" D.L. n.28/01/2019 n.4).

Dall'anno 2019 non vengono più calcolati distinti budget assunzionali per il personale di polizia locale, in quanto da tale annualità la percentuale di turn-over è la medesima per tutte le categorie di personale (100%).

Budget assunzionale riservato al Personale di Polizia Locale:

Il budget assunzionale dell'anno 2019 disponibile e vincolato alle assunzioni di personale di polizia locale è pari a € 0.

2.8.2 Il budget assunzionale dell'anno 2020

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2019, fatte salve ulteriori cessazioni che dovessero verificarsi per cessazioni anticipate allo stato odierno non presumibili, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2020 che, allo stato, è pari a € 285.849,78, oltre ad eventuali resti degli anni 2018 e 2019.

2.8.3 Il budget assunzionale dell'anno 2021

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2020, fatte salve ulteriori cessazioni che dovessero verificarsi per cessazioni anticipate allo stato odierno non presumibili, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni che saranno realizzate dall'anno 2021, che allo stato è pari a € 149.398,19, oltre ad eventuali resti degli anni 2019 e 2020.

2.9 I criteri di calcolo degli oneri assunzionali

Per ciascuna profilo professionale la spesa teorica (allegato 3), al lordo degli oneri riflessi, rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), è la seguente:

Profilo professionale	CAT. DI ACCESSO	SPESA ANNUA TEORICA 2019
OPERATORE	A	26.275,05
ESECUTORE	B1	27.796,20
COLLAB.PROF.	B3	29.274,78
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-TECNICO-CONTABILE	C	31.260,60
ISTRUTTORE DIR.	D	33.949,94

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018 del 21/05/2018, ha introdotto per la categoria D, un'unica posizione economica di accesso, corrispondente alla categoria economica D1.

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Responsabili di Servizio che hanno indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (documentazione agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane) e attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti del Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane, l'assenza di eccedenze e situazioni di personale in sovrannumero.

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

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel triennio 2019-2021, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui agli artt. 34-bis e 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto recentemente sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

Inoltre, sostanziale risulta anche programmare un intervento di revisione dell'assetto organizzativo del Comune di San Vito dei Normanni, come peraltro disciplinato dall'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 il quale, tra l'altro, dispone che: *"Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale"*

In tale ottica, vantaggioso risulterà uno snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso l'accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni organizzative in organico, come suggerito dalle Linee di indirizzo del DFP.

Con riferimento ai processi di mobilità, auspicabile risulta, in fase di razionalizzazione della distribuzione e allocazione della forza lavoro una riconversione del personale per adibirlo ad attività di front-office o di tipo istituzionale per rafforzare i settori che presentano necessità di potenziamento.

3.1 Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021.

Si precisa, ancora una volta, che l'avvio di procedure concorsuali/selettive finalizzate all'assunzione di personale con contratto a tempo indeterminato, è subordinata all'esito negativo dei processi di mobilità ex artt. 30 e 34-bis del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3.1.1 - ANNO 2019 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2019 è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (allegato2), risultando un budget assunzionale disponibile pari a € 240.817,21. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2017, pari a € 54.179,16, e dal budget derivante dalle cessazioni dell'anno 2018, pari a € 211.037,81 e viene destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
A	2	OPERATORE	Tempo Pieno	STABILIZZAZIONE LSU Procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 52.550,09
B3	1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 29.274,78
C	4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / TECNICO / CONTABILE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 125.042,40
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI SOCIALI	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001 o STABILIZZAZIONE		€ 33.949,94
	8					€ 240.817,21

3.1.2 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (allegato2), risultando un budget assunzionale disponibile pari a € 310.249,54. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2019, pari a € 24.399,76, e dal budget derivante dalle cessazioni dell'anno 2019, pari a € 285.849,78 e viene destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
B3	1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 29.338,40
C	2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / TECNICO / CONTABILE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 62.656,99
D	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO SERVIZI TECNICI	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 34.023,80
	4					€ 126.019,19

3.1.3 - ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2021 è prevista l'acquisizione di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato (allegato2), risultando un budget assunzionale disponibile pari a € 333.628,54 Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2020, pari a € 184.230,35, e dal budget derivante dalle cessazioni dell'anno 2020, pari a € 149.398,19 e viene destinata all'assunzione dall'esterno delle seguenti figure:

CAT.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
B3	1	COLLABORATORE PROFESSIONALE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 29.338,40
C	3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / TECNICO / CONTABILE	Tempo Pieno	Concorso pubblico previa attuazione procedure Mobilità ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs n. 165/2001		€ 93.985,48
	4					€ 123.323,88

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

Per il triennio 2019-2021 è autorizzata la sostituzione, a mezzo del medesimo istituto, e previa valutazione dei Responsabili di Servizio competenti, del personale cessato dal servizio a seguito di cessione di contratti di lavoro ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inquadrato nei seguenti professionali:

- Istruttore di Polizia Locale – cat C
- Istruttore Contabile – cat C
- Istruttore Tecnico Geometra - Cat.C

3.2 La compatibilità delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021 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 San Vito dei Normanni (cfr. precedente punto 2.8), come si evince dal seguente prospetto:

BUDGET ASSUNZIONALE RESTANTE PERSONALE:

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON</u> DIRIGENZIALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.1	BUDGET RESIDUO
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 54.179,16	€ 240.817,21	€ 0
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 211.037,81		€ 24.399,76
		€ 265.216,97		
BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON</u> DIRIGENZIALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.2	BUDGET RESIDUO
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 24.399,76	€ 126.019,19	€ 0

	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA PREVISIONE CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 285.849,78		€ 184.230,35
		€ 310.249,54		
BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI <u>PERSONALE NON DIRIGENZIALE</u>	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.3	BUDGET RESIDUO
2021	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA RESTI CESSAZIONI ANNO 2020 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	€ 184.230,35	€ 123.323,88	€ 0
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2020 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	€ 149.398,19		€ 210.304,66
		€ 333.628,54		

3.3 Le assunzioni del triennio 2019-2021 di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68.

Nel 2019 la quota d'obbligo di copertura di posti di dotazione organica tramite personale disabile e appartenente ad altre categorie protette è completa (cfr. paragrafo 2.6).

Per il biennio successivo occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale e 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.

3.4 Le assunzioni a tempo determinato del triennio 2019-2021.

Per il triennio 2019-2021 si prevede infine, di procedere alle assunzioni di personale flessibile, anche per rispondere a eventuali esigenze di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica.

Nell'anno 2019, per esigenze temporanee ed eccezionali, si prevede di dar corso a tipologie di lavoro flessibile mediante attivazione di contratti a tempo determinato, che, come peraltro delineato nelle Linee di indirizzo predisposte dalla Funzione Pubblica pubblicate in Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018, al cui punto 4 si legge che: "Il PTFP deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato previste nel triennio, nonché ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile", si riassumono in:

ANNO	CAT. GIUR	PROFILO PROFES. / FIGURA RICERCATA	STRUTTURA DI ASSEGNAZIONE	TIPOLOGIE DI LAVORO FLESSIBILE	DURATA UNITA' PREVISTE (RAPPORTO UOMO/ANNO)
2019	D	STAFF SINDACO	Ufficio di Staff del Sindaco	contratto a tempo determinato ex art. 90, comma 1, del DL 267/2000	MESI 6/ANNO PT 50% (RAPPORTO UOMO/ANNO 0,50)
2019	C	ISTRUTTORE CONTABILE	Ufficio Tributi	contratto a tempo determinato ex art.50, comma 6 lett.b), CCNL Comparto FL 2016/2018	MESI 6/ANNO FT (RAPPORTO UOMO/ANNO 0,50)
2019	C	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA	Ufficio Tecnico	contratto a tempo determinato ex art.50, comma 6 CCNL Comparto FL 2016/2018	MESI 9/ANNO PT 50% (RAPPORTO UOMO/ANNO 0,75)
2019	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO (Esperto Informatico)	Servizio Informatico	contratto a tempo determinato ex art.50, comma 6 CCNL Comparto FL 2016/2018	MESI 12/ANNO PT 50% (RAPPORTO UOMO/ANNO 1)

3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL 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. In merito al contratto a tempo determinato ex art.50, comma 6 lett.b), CCNL Comparto FL 2016/2018 da stipulare per esigenze dell'Ufficio Tributi, seppur differente dalle finalità di lavoro flessibile attuate nell'anno

2019 si reputa in linea con il principio dettato dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con *deliberazione n. 1/SEZAUT/2017/QMIG del 20/12/2016*, la quale pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione Regionale di Controllo per il Veneto con la deliberazione n. 357/2016/QMIG, ha enunciato il seguente principio di diritto:

1. *“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l’ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l’ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall’art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall’ordinamento”.*

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:

	2019	2020	2021
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 227.188,18	€ 227.188,18	€ 227.188,18
NUOVO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE (50%)	€ 113.594,09	€ 113.594,09	€ 113.594,09

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, (come dettagliato nell’allegato 4) evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2018 (SPESA CONSOLIDATA)	2019	2020	2021
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 25.969,85	€ 52.815,47	€ 0	€ 0
SPESA LAVORO FLESSIBILE (LIMITE MASSIMO)	€ 113.594,09	€ 113.594,09	€ 113.594,09	€ 113.594,09
DISPONIBILITA' RISPETTO AL LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 87.624,24	€ 60.778,62	€ 113.594,09	€ 113.594,09

3.5 La proiezione delle spese di personale per il triennio 2018-2020.

Le spese di personale, come definite dall’art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, coerentemente alle acquisizioni di personale contemplate nel presente atto subiscono la seguente variazione nel corso del triennio 2019-2021:

	2019	2020	2021
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021	€ 2.687.737,22	€ 2.392.465,55	€ 2.334.348,92
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	€ 3.074.310,50		

Si evidenzia che la spesa di personale (allegato 5), calcolata ai sensi dell’art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2019-2020-2021 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.