

COMUNE DI PANTELLERIA
PROVINCIA DI TRAPANI

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

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

TRIENNIO 2021 – 2023

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

1. PREMESSA

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

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

2. CONTENUTI

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

- a) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- c) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- d) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- e) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2021 – 2023. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

1. PREMESSA

Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Pantelleria persegue obiettivi di massima semplificazione, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Pantelleria si può articolare in Settori, Servizi, Uffici. L'articolazione della struttura, così come anche l'organigramma che ne individua la prevista dotazione, non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

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

2. SUDDIVISIONE IN SETTORI E SERVIZI

I Settori della struttura organizzativa del Comune di Pantelleria sono attualmente articolati nei seguenti Servizi.

SETTORI	SERVIZI
Settore I	Affari Generali – Istituzionali e Gestione del Personale
Settore II	Lavori pubblici – Energia – Pubblica illuminazione – Protezione civile – Edilizia scolastica – Servizi Manutentivi ordinari e straordinari – Ambiente – Servizio idrico integrato – Rifiuti - Demanio
Settore III	Patrimonio – Tributi – Servizi Finanziari
Settore IV	Programmazione – Sviluppo economico – Trasposti – Affari sociali – Pubblica Istruzione – SUAP – Servizi demografici, elettorale, leva, Sportello Immigrazione e servizi collegati - Sanità
Settore V	Polizia Municipale
Settore VI	Urbanistica - Territorio

3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

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

L'Amministrazione, per quanto riguarda la direzione dei n. 6 Settori sopra individuati, ha previsto che al vertice di ciascuno di essi vi sia un **Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa**.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

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

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

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, così come attestato dai Responsabili dei Settori nella nota prot. 9609 del 25/05/2021 inviata al Sindaco.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2021 – 2022 - 2023, è pari a **Euro 2.721.448,31** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri*

riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano 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 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Pantelleria, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

INDIVIDUAZIONE DEI VALORI SOGLIA	
DPCM 17/03/2020 ART. 4, C. 1 E ART. 6 - TABELLE 1 E 3	
COMUNE DI	PANTELLERIA
POPOLAZIONE (al 31/12/2020)	7603
FASCIA	DA 5000 A 9999
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	26,90%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	30,90%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 17/08/2020, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **20,27%**, come di seguito calcolato:

CALCOLO RAPPORTO SPESA DI PESONALE SU ENTRATE CORRENTI		
DPCM 17/03/2020 ART. 2		
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019	€ 2.439.986,00	€ 2.439.986,00
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	€ 12.108.778,00	€ 12.899.738,06
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	€ 13.741.411,89	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	€ 12.849.024,30	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	€ 863.439,83	€ 863.439,83
RAPPORTO SPESA PERSONALE/ENTRATE CORRENTI		20,27%

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Pantelleria si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza.

Questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al 26,90%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2021, risultano essere i seguenti:

SPESA MASSIMA DI PERSONALE						
DPCM 17/03/2020 ART. 4, C. 2						
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2017 - 2019	FCDE PREVISIONE ASSESTATA 2019	DIFFERENZA	VALORE SOGLIA	SPESA MASSIMA	SPESA DEL PERSONALE 2019	INCREMENTO MASSIMO
€ 12.899.738,06	€ 863.439,83	€ 12.036.298,23	26,90%	€ 3.237.764,22	€ 2.439.986,00	€ 797.778,22

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 2.721.448,31**, a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per l'anno 2021, calcolata considerando, anziché l'incremento teorico disponibile di **€ 797.778,22**, l'incremento calmierato del 21%, **pari a Euro 498.801,38**, determinato in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020 utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2019; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

A seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

1. PREMESSA

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

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

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

- aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);

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

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Pantelleria che si trova al di sotto del 26,90%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

I resti assunzionali dei cinque anni antecedenti non sono utilizzati visto il parere della Ragioneria Generale dello Stato prot. 12454 del 15/01/2021 secondo il quale possono essere utilizzati solo in alternativa alla capacità assunzionale della tabella 2, se più favorevoli, e non in aggiunta;

Per il triennio 2021 - 2023, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE			
DPCM 17/03/2020 ART. 5 C. 1			
ANNO	SPESA DEL PERSONALE ANNO 2018	% DI INCREMENTO	CAPACITA' ASSUNZIONALE
2021	€ 2.375.244,66	21	€ 498.801,38
2022	€ 2.375.244,66	24	€ 570.058,72
2023	€ 2.375.244,66	25	€ 593.811,17

4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Pantelleria non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 19/01/2021, riferito al 31/12/2020 e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2021/2023 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021/2023					
ANNO 2021					
Cat.	Profilo professionale	N. unità	Tipologia rapporto di lavoro	Copertura	Costo stimato
C	Istruttore di PM	3	Tempo pieno	Concorso pubblico indetto nel 2019	€ 98.513,67
D	Istruttore direttivo tecnico	1	Tempo pieno	Mobilità volontaria indetta nel 2019	€ 33.888,72
D	Istruttore direttivo amministrativo	1	Tempo pieno	Concorso pubblico indetto nel 2020	€ 33.888,72
C	Istruttore amministrativo	2	Tempo pieno	Concorso pubblico indetto nel 2021	€ 62.408,48
C	Istruttore tecnico	1	Tempo pieno	Concorso pubblico indetto nel 2021	€ 31.204,24
B	Operaio specializzato	1	Tempo pieno	Concorso pubblico indetto nel 2020	€ 28.242,69
A	Operatore serv. ecologici e manutentivi	1	Tempo pieno	Concorso pubblico indetto nel 2020	€ 26.701,98
D	Assistente sociale	1	Tempo pieno	Concorso pubblico da indire nel 2021	€ 34.052,97
		11			€ 348.901,47
Quota di trattamento economico accessorio - art. 33 comma 2 D.L. 34/2019					€ 48.217,29
TOTALE					€ 397.118,76
ANNO 2022					
Cat.	Profilo professionale	N. unità	Tipologia rapporto di lavoro	Copertura	Costo stimato
C	Istruttore di PM	1	Tempo pieno	Concorso pubblico indetto nel 2019	€ 32.837,89
B	Operaio specializzato	1	Tempo pieno	Concorso pubblico indetto nel 2020	€ 28.242,69
		2			€ 61.080,58
Quota di trattamento economico accessorio - art. 33 comma 2 D.L. 34/2019					€ 8.766,78
TOTALE					€ 69.847,36
ANNO 2023					
Cat.	Profilo professionale	N. unità	Tipologia rapporto di lavoro	Copertura	Costo stimato
Quota di trattamento economico accessorio - art. 33 comma 2 D.L. 34/2019					
TOTALE					

La spesa prevista per l'anno 2021 per i contratti di tipo flessibile, pari ad € 262.217,61, è contenuta entro il limite della spesa totale sostenuta nel 2009 a tal titolo, ammontante, originariamente, ad € 358.431,46, importo che, decurtato degli importi utilizzati ai fini delle stabilizzazioni operate ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. 75/2017, oggi è pari ad € 265.025,21.

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2021/2023 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;

- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

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

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a **Euro 466.966,12**, così distinta:

- **Euro 397.118,76** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., pari a Euro 48.217,29);
- **Euro 69.847,36** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., pari a Euro 8.766,78);
- **Euro 0,00** per l'anno 2023 stante che non sono attualmente previste nuove assunzioni a tempo indeterminato.

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 (Euro 397.118,76 per l'anno 2021, Euro 69.847,36 per l'anno 2022, su base annua) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i..

Si dà atto, infine, che:

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


Il Responsabile del Settore I ad interim
Dott. Salvatore Belvisi

