



Comune di Carrè

# Il programma del fabbisogno del personale del triennio 2019-2021

## 1. Le norme di riferimento

Quanto all'obbligo della programmazione, l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 prevede che gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche assunzionali adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; a tal fine richiama, per quanto applicabili, alcune disposizioni dell'art. 39 della legge 449/1997 in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Quanto, invece, al limite complessivo della spesa, l'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, prevede che *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere all'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*. Conseguentemente, rispetto alla disciplina normativa precedente si è superato il limite dinamico e ha trovato applicazione un limite di spesa fisso e consolidato anche per gli anni futuri, cioè la media di spesa di personale del triennio 2011-2013.

Relativamente, invece, ai limiti annuali di spesa per le assunzioni, deve essere ricordato che, da tempo, gli enti locali sono sottoposti ad una disciplina limitativa delle assunzioni, che consiste nella possibilità di attivare assunzioni a tempo indeterminato nei limiti della spesa del personale cessato nel precedente anno. Per il Comune di Carrè tali percentuali, solo per rimanere agli anni più recenti, sono state le seguenti:

- Anno 2014 - 60% dei risparmi delle cessazioni del 2013 (art. 3, comma 5, del d. l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114);
- Anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014 (art. 3, comma 5, del d. l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114);
- Anno 2016: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2015, avendo il Comune di Carrè il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente 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 (art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nel testo modificato prima dall'art. 16, comma 1 bis, del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 e poi dall'art. 22, del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96);
- Anno 2017: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2016, avendo il Comune di Carrè il

rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente 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 (art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nel testo modificato prima dall'art. 16, comma 1 bis, del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 e poi dall'art. 22, del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96);

- Anno 2018: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2017, avendo il Comune di Carrè il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente 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 (art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nel testo modificato prima dall'art. 16, comma 1 bis, del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 e poi dall'art. 22, del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96);

A decorrere dall'anno 2019, cessa di avere efficacia l'art. 1 comma 228 e seguenti della legge 208/2015 e, quindi, ritorna ad avere vigenza quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, che prevede che la facoltà di assumere sia pari al 100% della spesa occorsa per il personale cessato nell'anno precedente.

Qualora tali possibilità assunzionali non siano state utilizzate per intero, l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, consente un recupero dei resti delle capacità assunzionali del triennio precedente; in particolare, tale disposizione di legge recita: “... 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 ...”. Ne consegue che si possono utilizzare gli spazi di spesa di personale maturati per effetto del turn over realizzatosi in un esercizio non immediatamente precedente quello dell'avvio della procedura di assunzione, purché entro il triennio dalla stessa maturazione, ma nella misura regolata dalla legge vigente nel momento del calcolo della capacità assunzionale.

Infine, bisogna dar conto di quanto previsto dall'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Esso prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Tale decreto è stato emanato l'8 maggio 2018 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, con la seguente rubrica “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”.

Il presente documento è stato redatto, pertanto, alla luce di quanto previsto dal citato Decreto.

In particolare, il programma del fabbisogno 2019-2021 ha definito le assunzioni in relazione ai fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le professionalità necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino.

Il Piano ovviamente:

- quanto alle cessazioni, non tiene conto delle eventuali future modifiche legislative del

sistema pensionistico; conseguentemente, le cessazioni inserite nel piano sono riferite al personale che deve necessariamente essere collocato a riposo;

- quanto alle assunzioni, non tiene conto delle possibilità che pare offrire il c.d. “Decreto concretezza”, che prevede un’anticipazione di alcune capacità assunzionali, in quanto tale testo normativo ha da poco iniziato l’iter di approvazione.

## 2. La capacità assunzionale del Comune ed il programma delle assunzioni

Nel rispetto dei limiti della capacità assunzionali sopra descritti, è stato redatto il seguente piano per gli anni 2019-2021:

Cessazioni			Assunzioni		
Anno	Categoria	Tabellare per 13 mensilità	Anno	Categoria	Tabellare per 13 mensilità
Resti programma 2018-2020: € 5.353,64					
2018	=====	=====	2019	=====	=====
2019	C1	€ 22.039,41	2020	C1	€ 22.039,41
2020	=====	=====	2021	=====	=====

Si osserva che, finora, nell’approvazione delle programmazioni del fabbisogno del personale, il calcolo delle somme, sia relativamente alle cessazioni, che alle assunzioni, ha ricompreso una quota del salario accessorio, ottenuta dividendo il fondo per il salario accessorio per il numero di dipendenti. Ciò in quanto:

- la nota n. 46078/2010 del Dipartimento della Funzione Pubblica prevedeva: “*Ai fini del calcolo dei risparmi realizzati per cessazioni, da calcolare sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio e dei relativi costi, si segnala la necessità di utilizzare criteri omogenei a quelli seguiti per il calcolo degli oneri assunzionali. Per quanto riguarda le assunzioni per l’anno 2010, sulla base delle cessazioni avvenute nell’anno 2009, non sono da considerare risparmi tutte le voci retributive che ritornano al fondo destinato alla contrattazione integrativa (es.: RIA, fascia o livello economico acquisiti e finanziati dal fondo). Anche ai fini del calcolo dell’onere individuale annuo per livello occorrerà tenere in considerazione le voci retributive che non sono finanziate dal fondo*”;
- la successiva nota 11786/2011, nella quale viene rivisto il meccanismo in virtù del fatto che con l’art. 9, comma 2-bis, del d.l. 78/2010, quando un dipendente cessa, il fondo va ridotto e quindi, si dice, che anche questa riduzione comporta un risparmio per l’ente: “*In particolare, per ciascuna categoria di personale (dirigenti, professionisti, personale delle aree, etc.) il calcolo dovrà tenere conto della retribuzione fondamentale, cui deve essere sommato, con separata evidenziazione, un valore medio di trattamento economico accessorio calcolato dividendo la quota complessiva del fondo relativo all’anno 2010 per il valore medio dei presenti nel medesimo anno, intendendosi per valore medio la semisomma (o media aritmetica) dei presenti, rispettivamente, al 1° gennaio e al 31 dicembre*”.

La situazione è ora cambiata, in quanto l’art. 23 comma 2 del D. Lgs. 75/2017 ha abrogato l’art. 1 co. 236 L. n. 208/2015, non riproducendo la precedente previsione normativa riguardante l’automatica riduzione del tetto di spesa complessiva annuale per il trattamento accessorio del personale in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio. Ciò comporta la necessità di rivedere il criterio fin qui seguito, in quanto l’unico limite per il trattamento accessorio è rappresentato da quanto destinato a tal fine nell’anno 2016. Conseguentemente, si sono riportati nel prospetto sopra evidenziato, sia per le unità di

personale cessato, che di quelle da assumere i valori della posizione economica iniziale della categoria di inquadramento; ciò, in quanto gli “scatti” di progressione economica sono stati considerati interamente riconducibili al fondo per il trattamento accessorio (che come detto ha un suo limite non superabile).

Inoltre, tali valori sono stati conteggiati sui tabellari per dodici mensilità riportati nel CCNL del 21 maggio 2018, prevedendo l’importo annuale in vigore, sia per le cessazioni, che per le assunzioni.

Peraltro, è necessario segnalare che il Comune di Carrè ha avviato un procedimento di fusione con il limitrofo Comune di Chiuppano. Qualora vi fosse un esito positivo di tale procedimento, ovviamente, la programmazione oggetto del presente atto potrebbe essere rivista dal nuovo Comune.

### **3. Il limite di spesa complessivo della programmazione del fabbisogno 2019-2021**

I commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell’art. 1 della legge 296/2006 prevedono la necessità che la spesa del personale di ciascuno degli anni del triennio sia contenuta entro il limite del valore medio del triennio 2011-2013; a tal fine costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente.

Si evidenzia, altresì, che nel concetto di spesa del personale:

- = rientrano tutte le spese sostenute per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, nonché per i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente, nonché gli oneri riflessi e l’IRAP (art. 14 comma 7 del Dl n. 78/2010), nonché ancora le spese per lavoratori socialmente utili (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 163/2008) e quelle per l’indennità sostitutiva per ferie non godute attribuita al personale cessato dal servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 94/2007); rientrano, pertanto, tra le spese del personale del Comune di Carrè anche quelle sostenute per il personale del Corpo di polizia locale del Consorzio Nordest Vicentino;
- = non rientrano le spese per arretrati connessi ai rinnovi contrattuali, le spese per il personale disabile nel limite delle assunzioni obbligatorie (Corte dei Conti per il Veneto, Deliberazione n. 94/2007), le spese per il personale comandato per il quale si riceve un rimborso dall’Ente ove si svolge il servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 6/2009), le spese per gli incentivi per il recupero dell’evasione tributaria, quelli per la progettazione di opere pubbliche e per quella urbanistica, i diritti di segreteria e di rogito (Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 16/2009);
- la spesa ex comma 557 per gli anni 2019-2020-2021, è stata ipotizzata tenendo conto del personale in servizio e di quello per il quale il presente programma del fabbisogno prevede le assunzioni nel triennio; relativamente al personale che presta servizio in altri enti con diritto alla conservazione del posto (un’unità di personale del Consorzio di polizia locale), si è preso il dato, omogeneo a quello delle precedenti annualità, comunicato dai predetti enti per il 2019 e ritenuto costante anche negli anni seguenti;
- nel prospetto seguente viene, quindi, evidenziato il dato previsionale 2019-2020-2021 pari a € 659.055,43 che è inferiore al dato consuntivo medio del triennio 2011/2013 (dato

definitivo) pari a € 711.824,52;

- relativamente alla spesa del personale in part-time, la stessa è stata considerata in termini di percentuale di prestazione lavorativa, in quanto si è richiesto al personale con contratto a tempo parziale derivante da trasformazione del rapporto a tempo pieno dell'intenzione di un ritorno al tempo pieno, ottenendo una risposta negativa.

PERIODO DI RIFERIMENTO		2019
Retribuzioni lorde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato (COMPRESI ONERI PER NUCLEO FAMILIARE)	+	520.065,00
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	+	=====
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	+	=====
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22 gennaio 2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto	+	=====
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.l.vo n. 267/2000	+	
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.lgs. n. 267/2000	+	=====
Spese per il personale con contratti 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).	+	32.148,47
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori	+	148.100,00
IRAP	+	41.252,37
Spese per la formazione e le missioni del personale	+	2.150,00
Spese per straordinari elettorali		6.940,00
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	+	=====
Altre spese (specificare): sportello unico e polo catastale di Thiene	+	12.000,00
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	3.715,07
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'Interno, dalla Regione e dalla Provincia	-	3.470,00
	-	
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	-	=====
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	-	27.030,22
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	-	18.091,00
Spese sostenute per il personale utilizzato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici (gestione scuola media e ufficio tecnico unico)	-	32.778,25
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione al Codice della strada	-	=====
Incentivi per la progettazione, per il recupero ICI e diritti di rogito	-	15.757,35
Contributi conto/ente fondo perseo		608,53
Spese per la formazione e le missioni del personale	-	2.150,00
<b>SPESA DA CALCOLARE PER IL COMMA 557 DELLA LEGGE 296/2006</b>		<b>659.055,42</b>

Si osserva che il dato previsionale degli anni 2019, 2020 e 2021 è identico, in quanto, ad oggi, si ipotizza che l'unica cessazione prevista nel programma triennale possa maturare alla fine dell'anno 2019, mentre l'unica assunzione, di pari importo decorrerà dall'inizio dell'anno 2020, senza soluzione di continuità. Nelle somme previste negli anni 2019, 2020 e 2021 sono stati ricompresi anche gli oneri per eventuali assunzioni a tempo determinato entro il limite massimo della spesa di cui al paragrafo successivo. Al momento, inoltre, non si ipotizzano assunzioni per mobilità tra enti del comparto che non siano finalizzate all'assunzione prevista nel programma.

Quanto al recupero dei resti maturato dal precedente programma del fabbisogno (deliberazione di Giunta comunale n. 4 del 29 gennaio 2018), gli stessi saranno utilizzati per l'assunzione prevista nel 2020, con la conseguenza che il presente piano genererà, con decorrenza 2020 un ulteriore resto di importo pari ad euro 5.353,64.

#### **4. Il rispetto del limite di spesa per il personale con contratto di lavoro flessibile.**

L'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prevede che anche i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009. Tale limite è elevato al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 se il Comune, come è il caso del Comune di Carrè, è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni.

Tale importo ammonta ad euro 11.794,84. Lo stesso è stato calcolato sulla base di quanto effettivamente erogato nell'anno 2009.

Come detto, delle somme destinate a tali forme di lavoro flessibile si è tenuto conto nella spesa presunta per gli anni 2019 2020 e 2021. In particolare, sulla base delle previsioni attuali, si è ipotizzata una spesa per tali finalità di 11.083,00 euro nel 2019. Non potendo ipotizzare le speciali circostanze che giustificano tali forme di lavoro per gli anni 2020 e 2021, nel calcolo complessivo della spesa per quegli anni è stato previsto un importo costante.

In ogni caso, sarà rispettato quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

#### **5. Le assunzioni per mobilità "neutra".**

Come è noto, l'art. 30 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che, prima di bandire il concorso per l'assunzione, il Comune attivi una procedura di mobilità volontaria tra Enti. Nel caso in cui questa non dia esito positivo e che risulti infruttuosa anche la procedura di "mobilità d'ufficio" di cui al successivo art. 34 bis, è possibile bandire il concorso pubblico.

Orbene, oggetto di questo paragrafo non è tale tipo di procedura, bensì una procedura di mobilità per così dire "esclusiva", nel senso che, qualora la stessa risultasse infruttuosa, non si procederebbe a bandire alcun concorso. Ciò, in quanto, tale procedura può portare ad un'assunzione che, qualora il lavoratore presti già servizio in un ente soggetto a limitazioni nelle assunzioni, deve ritenersi "neutra" (articolo 1, comma 47, della legge n. 30 dicembre 2004, n. 311) e, quindi, non incidente sulle capacità assunzionali sopra esposte.

In tal senso, si veda l'interpretazione della Corte dei Conti, secondo cui *“i rapporti tra l'istituto della mobilità e i vincoli assunzionali sono tuttora disciplinati dall'art.1, comma 47, della legge n.311/2004. Da tale norma deriva che la mobilità è una forma di reclutamento, consentita anche in deroga a tali vincoli, purché sia garantita la neutralità finanziaria dell'operazione per l'erario pubblico, con riguardo, sia all'ente di provenienza, sia a quello di destinazione, anche quando gli stessi siano sottoposti a discipline limitative differenziate. La neutralità finanziaria, per essere tale, deve garantire che, all'interno del comparto pubblico, non si producano variazioni nella consistenza numerica dell'organico e incrementi nella spesa di personale. A tal fine, la mobilità in uscita verso un ente sottoposto a limitazioni non è considerata dall'ente cedente, a sua volta sottoposto a vincoli assunzionali, come cessazione utile ai fini di nuove assunzioni dall'esterno, così come l'ente di destinazione non imputerà l'ingresso in mobilità nella quota consentita dalle norme vigenti per le assunzioni”* (ex plurimis, Sez. controllo Piemonte, n.69/2018/PAR).

L'intenzione, peraltro, è quella di non procedere nel triennio ad alcuna assunzione di tale natura.

## **6. Le assunzioni delle c.d. “categorie protette” (Legge 12 marzo 1999, n. 68)**

### Prima fattispecie

L'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze i lavoratori con disabilità, indicati all'art. 1 della stessa legge 68/99, nella seguente misura:

- a. 7% dei lavoratori dipendenti, se occupano più di 50 dipendenti;
- b. 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c. 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Tale obbligo è già assicurato dal Comune di Carrè, la cui quota di riserva per i disabili ammonta a 1 unità, attualmente coperta e che rimarrà tale nel corso del prossimo triennio.

In ogni caso si specifica che, come chiarito anche nella circolare n. 5 del 21 novembre 2013 del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, registrata alla Corte dei Conti il 4 dicembre 2013, Reg. n. 9 Fog. n. 175, le assunzioni di tali categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget delle assunzioni a tempo indeterminato e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della predetta quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68 e con le specificazioni sopra illustrate.

### Seconda fattispecie

Inoltre, l'art. 18, secondo comma, della medesima legge prevede che, *“in attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati ..... La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti”*.

Tale quota di riserva, pertanto, non opera per il Comune di Carrè, che ha un numero di dipendenti di molto inferiore alle cinquanta unità.

## 7. Gli altri vincoli assunzionali

Per poter procedere ad assunzioni a tempo indeterminato è, inoltre, necessario rispettare altri vincoli imposti da diverse leggi. Di seguito si offre un articolato richiamo a tali disposizioni normative, avvertendo, sin d'ora, che, in sede di approvazione delle determinazioni con le quali si disporranno le assunzioni saranno verificati sia la permanenza, che gli aggiornamenti delle condizioni che legittimano la stessa.

### Adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale ed eventuale rideterminazione della dotazione organica

- l'art. 6, commi 2, 3 e 6 ter, del D.Lgs. 165/2001 prevede che non possono assumere personale gli enti che non hanno proceduto all'adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale e all'eventuale rideterminazione della dotazione organica;

### Ricognizione delle eventuali eccedenze di personale

- l'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 prevede che non possono assumere personale gli enti che non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;

### Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità

- l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 prevede che non possono assumere personale gli enti che non hanno proceduto all'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

### Piano triennale della performance

- l'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni prevede il divieto di assunzione per i Comuni che non hanno provveduto all'approvazione del Piano della Performance;

### Patto di stabilità interno

- l'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008 e successive modificazioni prevede il divieto di assunzione per i Comuni che non hanno rispettato il patto di stabilità nell'anno precedente; norma da ritenersi non più operativa.

### Verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco

- l'art 34, comma 6 del d. Lgs. 165/2001 subordina nuove assunzioni a tempo indeterminato alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;  
- si tratta della procedura ex art. 24 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che ha lo scopo di verificare l'esistenza di personale in disponibilità;

### Utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.l. 95/2012, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione

- l'art 2, comma 13, del d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135, prevede che le amministrazioni pubbliche che non accolgono le domande di ricollocazione del personale iscritto negli elenchi di disponibilità non possono procedere ad assunzioni di personale;

### Richiesta di trasformazione a tempo pieno del personale assunto a tempo parziale

- l'articolo 3, comma 101 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 al secondo periodo dispone che "In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta";

### Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge

n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione.

- l'articolo 9, comma 1 quinquies del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, fino a quando non abbiano adempiuto, gli enti locali che non hanno approvato nei termini i bilanci di previsione, i rendiconti e il bilancio consolidato e che non abbiano nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione inviato i relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della l. 31 dicembre 2009, n. 196;

Omessa trasmissione delle informazioni richieste dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

- l'art. 1, comma 508 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 prevede che non possa procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato l'ente territoriale beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà non effettuati la trasmissione delle informazioni previste dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243;

Saldo negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali

- l'art. 1, commi 466 e 475, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 prevede che i Comuni devono conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali; in caso contrario, nell'anno successivo a quello di inadempimento l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;

Mancato rispetto dell'adempimento previsto dall'art. 1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n. 232

- l'art. 1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 prevede che non possa procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, nei dodici mesi successivi al ritardato invio, l'ente che invii al sito «<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>», non entro il termine del 31 marzo, ma entro il termine del 30 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, una certificazione dei risultati conseguiti in materia di saldo;

Mancato rispetto dell'adempimento previsto dall'art. 9, comma 3 bis, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito in legge 28 gennaio 2009, n. 2

- tale disposizione di legge prevede che non possa procedere ad assunzioni di personale fino a quando perdura l'inadempimento relativo alla mancata certificazione - entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali - se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente;

Rispetto dei tempi medi di pagamento

- l'art. 41, del D.L. n. 66/2014, convertito in Legge n. 89/2014, prevede che le amministrazioni pubbliche, che registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 60 giorni a decorrere dal 2015, rispetto a quanto disposto dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, nell'anno successivo a quello di riferimento, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.

## **8. Conclusioni**

Nel triennio 2019-2021, nel rispetto dei molteplici vincoli evidenziati, sarà effettuata un'unica assunzione a tempo indeterminato, all'interno delle capacità assunzionali, evidenziata al

precedente paragrafo 2.

Inoltre, sulla base delle previsioni attuali, si è ipotizzata una spesa pari ad € 11.083,00 per contratti di lavoro flessibile - nel rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010 (pari a euro 11.794,84) per ciascuno degli anni della programmazione, non potendo ipotizzare le speciali circostanze che giustificano tali forme di lavoro.

In ogni caso, sarà rispettato quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.