

Allegato sub “a”



Comune di Carrè

# Il programma del fabbisogno del personale del triennio 2022-2024 aggiornato

## 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.

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.

Esso non tiene conto delle novità legislative contenute nell'articolo 6, comma 1, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, riguardanti l'approvazione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO); benché infatti fosse previsto che tale documento di programmazione fosse approvato entro il 31 gennaio 2022, l'articolo 1, comma 12, del d.l. 228/2021 (milleproroghe) ha prorogato tale termine, contestualmente sospendendo le sanzioni previste:

- dall'articolo 10, comma 5, del d.lgs 150/2009 (norma peraltro non applicabile agli enti locali in forza di quanto disposto dall'articolo 16 del medesimo decreto legislativo);
- dall'articolo 14, comma 1, della legge 124/2015 in materia di Piano organizzativo del lavoro agile (POLA);

- dall'articolo 6, comma 6, del d.lgs 165/2001, riguardante il divieto di assunzioni in caso di mancata approvazione del Programma del fabbisogno del personale.

Si evidenzia, peraltro, che il PIAO conterrà un'apposita sezione dedicata alla programmazione delle assunzioni, anche se, ad oggi, non è dato, al momento, conoscere se il Programma triennale del fabbisogno di personale rientrerà nel gruppo dei Piani che saranno abrogati con uno o più Decreti del Presidente della Repubblica in quanto assorbiti dal PIAO (si argomenti dall'articolo 6, comma 5, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito dalla legge 6 agosto 2021, n. 113).

## 2. I vincoli alle assunzioni

Le possibilità di assunzione, peraltro, devono essere rispettose di molti vincoli imposti da varie discipline legislative, sia relativamente ad aspetti finanziari che ad aspetti non finanziari.

Vincoli di natura finanziaria sono rappresentati:

- dal limite complessivo della spesa, previsto dall'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, secondo cui *“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 (cioè la necessità di rispettare il limite di spesa dell'anno precedente) 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.  
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); discorso a parte è da fare per le spese per gli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria, per quelli per la progettazione di opere pubbliche e per i diritti di segreteria e di rogito, in quanto al Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, con deliberazione n. 16/2009 ne aveva escluso la ricomprensione nelle spese di personale.

La spesa ex comma 557 per gli anni 2022-2023-2024, calcolata nel modo su esposto, non potrà, quindi, eccedere quella media del triennio 2011-2013 che è stata di euro 711.824,52.

- dal limite rappresentato dal rapporto percentuale esistente tra la spesa del personale e le entrate dei primi tre titoli detratto il Fondo crediti di dubbia esigibilità. In particolare, tale disciplina è prevista dall'articolo 33, comma 2, del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e dalle successive

disposizioni attuative ed interpretative contenute nel decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 recante Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni e nella circolare esplicativa del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno dell'8 giugno 2020. L'articolo 2 del Decreto contiene la definizione delle voci da inserire al numeratore e al denominatore del rapporto ai fini della determinazione del valore di riferimento per ciascuna amministrazione:

- gli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale da considerare, sono quelli relativi alle voci riportati nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999.
- per “Entrate correnti” si intende, invece, la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, considerati al netto del FCDE stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, da intendersi rispetto alle tre annualità che concorrono alla media. Le entrate correnti da considerare sono quelle riportate negli aggregati BDAP accertamenti, delle entrate correnti relativi ai titoli I, II e III: 01 Entrate titolo I, 02 Entrate titolo II, 03 Entrate titolo III, Rendiconto della gestione, accertamenti.

In base a tali calcoli, i Comuni vengono, sostanzialmente, divisi in tre fasce:

- A) Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori inferiori alle soglie della tabella 1 del D.M.), ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;
- B) Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (valori superiori alle soglie della tabella 3 del D.M.), ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate, fino a rientrare nei parametri;
- C) Comuni con moderata incidenza della spesa di personale (valori intermedi tra le due tabelle), per i quali il rapporto, calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato, non deve essere superato.

Orbene, i conteggi aggiornati con l'ultimo rendiconto di gestione approvato sono i seguenti:

Entrate da considerare	2018	2019	2020	Media triennio 2018-2020
Primi tre titoli dell'entrata	2.311.362,50	2.398.625,06	2.568.784,18	2.426.257,25
fondo crediti dubbia esigibilità stanziato assestato nell'anno 2020				69.702,72
<b>media entrate al netto del fondo</b>				<b>2.356.554,53</b>

<b>spese personale da considerare:</b>	<b>impegnato 2020</b>
	638.472,42

Ne deriva che il Comune di Carrè si colloca tra i Comuni virtuosi al di sotto della soglia più bassa, risultando una percentuale del 27,09%, rispetto alla percentuale prevista per la fascia demografica di appartenenza del 27,20%. Per tali Comuni la spesa del personale può essere incrementata, ma senza superare il tetto previsto per la relativa soglia demografica che, per il Comune di Carrè, è del 27,20%. I dati dovranno essere riverificati in quanto il limite è rimodulabile anche nel corso del medesimo esercizio in cui l'ente procede all'assunzione in relazione a quelle che saranno le risultanze del rendiconto 2021.

Si segnala peraltro, la circostanza che tali valori potrebbero essere rettificati in quanto:

- l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, prevede che «a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di

conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente». E così Corte dei Conti, sez. Lombardia parere n. 65 del 22 aprile 2021 ha previsto che «la spesa di personale per assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato effettuata con i contributi di cui all'art. 1, co. 797 e ss., L. 178/2020 e le corrispondenti entrate non concorrono alla determinazione degli spazi assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58». Si veda anche Corte dei Conti Liguria 91/2020 ed Emilia Romagna 50/2021, riguardanti, rispettivamente, le assunzioni effettuate dal Comune di Genova per far fronte all'emergenza del crollo del Ponte Morandi e le assunzioni finanziate da altro ente pubblico;

- la deliberazione della Corte dei Conti Lombardia n. 73/2021 ha ritenuto che le spese sostenute per gli incentivi funzioni tecniche ex art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 non costituiscano spesa per il personale ai fini della determinazione della capacità assunzionale;
- il decreto ministeriale del 21 ottobre 2020, quanto alla spesa per il Segretario comunale in convenzione, precisa che «ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevano le entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa».

**Vincoli di natura non finanziaria** sono, invece, attualmente, i seguenti:

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;

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;

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;

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; tale comma ha cessato di avere applicazione dal 2019 per effetto dell'art. 1 commi 823 e 824 della L. n. 145/2018;

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;

### **3. La capacità assunzionale del Comune ed il programma delle assunzioni a tempo indeterminato.**

Con deliberazione della Giunta del 20 dicembre 2021 n. 83 veniva modificato il programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2021-2023 approvato con deliberazione della Giunta n. 8 del 23 febbraio 2021, prevedendo le seguenti assunzioni:

<b>categoria</b>	<b>2021</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>
C amministrativo	<b>1</b>	//	//
D amministrativo accesso dall'esterno	<b>1</b>	//	//
D amministrativo (per progressione verticale dalla categoria C)	//	<b>1</b>	//

Si dà atto che le procedure di assunzione dall'esterno previste per il 2021 sono state completate entro la fine del 2021.

Si rileva come nel triennio 2022-2023-2024, eccetto per quanto riguarda la cessazione di una categoria C a tempo pieno nel servizio finanziario prevista nell'anno corrente e per cui sono già state presentate le dimissioni (di cui, peraltro, già si dava atto nella delibera di Giunta n. 83/2021), non sono previste ulteriori cessazioni, né nuove assunzioni dall'esterno. Si conferma ad ogni modo la previsione di una progressione verticale da categoria C a categoria D da effettuarsi nel corso del 2022.

<b>categoria</b>	<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>
D amministrativo (per progressione verticale dalla categoria C)	<b>1</b>	//	//

Ovviamente, la presente programmazione è assunta con la clausola "*rebus sic stantibus*" con la conseguenza che nel caso in cui si verificassero cessazioni, si ritiene che possa procedersi alla sostituzione del personale cessato con un'unità di personale di pari categoria. Viceversa, il cambiamento dei criteri che consentono le assunzioni o scelte diverse da quelle meramente sostitutive richiederanno una modifica del presente programma del fabbisogno.

E', inoltre, da segnalare che la legge di bilancio per l'anno 2022 ha previsto che possano essere attivate assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato a valere sulle quote incrementalmente del Fondo di solidarietà comunale destinate ai servizi sociali. In particolare, si è previsto che, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard, attraverso tali assunzioni, da effettuarsi in deroga ai limiti di spesa sopra esposti, sia gradualmente raggiunto entro il 2026 l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1- 6.500. Ovviamente, qualora tale possibilità maturasse già nel 2022, deve considerarsi già autorizzata l'assunzione a tempo indeterminato di un assistente sociale, sia pure con contratto a tempo parziale, secondo quanto sarà concordato a livello di ambito sociale territoriale.

#### **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 dello stipendio tabellare effettivamente erogato nell'anno 2009.

Il Comune dovrà, quindi, nella spesa per ciascuno degli anni 2022, 2023 e 2024 rispettare tale limite, salva la possibilità che, stante l'importo modesto di tale tetto di spesa, si proceda, in ossequio a quanto previsto dalla Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con deliberazione n. 15/2018 del 1° agosto 2018, con separato motivato provvedimento e per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente, a stabilire una nuova soglia di spesa che dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento anche per gli anni successivi.

Come avvenuto nei precedenti anni, il Comune ha in corso un contratto a tempo determinato per interventi di "Pubblica Utilità e Cittadinanza Attiva", avendo aderito a progetti per l'inserimento lavorativo temporaneo di disoccupati privi di tutele, finanziati dal Fondo per lo sviluppo e la coesione 2014-2020 in continuità con POR FSE Veneto 2014-2020 (DGRV n. 16 del 12 gennaio 2021).

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

Resta da segnalare quanto disposto dalle seguenti disposizioni legislative:

- art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;
- art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio.

In relazione, quindi, alle necessità conseguenti all'utilizzo dei fondi del PNRR sarà possibile attivare assunzioni a tempo determinato nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle norme citate e dalle relative disposizioni attuative (ad es. Circolare RGS n. 4/2022). In ogni caso tali assunzioni possono essere effettuate in deroga all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009) e non rilevano né ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, né ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013).

## **5. Le assunzioni per mobilità.**

A seguito della previsione della nuova disciplina delle assunzioni citata al punto 1. del presente programma, ha cessato di avere efficacia l'articolo 1, comma 47, della legge n. 30 dicembre 2004, n. 311, il quale prevedeva che la mobilità in uscita verso un ente sottoposto a limitazioni non fosse 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 imputava l'ingresso in mobilità nella quota consentita dalle norme allora vigenti per le assunzioni.

Come interpretato dalla Corte dei Conti (si vedano delibera Corte dei conti Emilia Romagna n. 32/2020; delibera Corte dei conti Lombardia n. 74/2020), quindi, la c.d. neutralità della mobilità non appare utilmente richiamabile ai fini della determinazione dei nuovi spazi assunzionali, essendo questi fondamentalmente legati alla sostenibilità finanziaria della spesa del personale.

## 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.

Il Comune di Carrè non è assoggettato a tale obbligo, in quanto il totale dei lavoratori dipendenti è inferiore alle 15 unità. Infatti, i lavoratori a tempo parziale vanno calcolati proporzionalmente alla durata della loro prestazione lavorativa e gli incaricati di posizione organizzativa non sono da computare in quanto, ai sensi degli artt. 107 e 109 del d.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, svolgendo funzioni dirigenziali, sono equiparati ai dirigenti (vedasi risposte del Ministero del Lavoro agli interPELLI presentati da Anci n. 24 del 20 marzo 2009 e n. 50/2011).

### 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 ~~cinquantacinque~~ dipendenti”* e *“La predetta quota di riserva, pertanto, non opera per il Comune di Carrè, che ha un numero di dipendenti di molto inferiore alle cinquanta unità.*

## 7. Conclusioni

Nel triennio 2022-2024 per ora non sono previste nuove assunzioni; sarà tuttavia effettuata una progressione verticale da categoria C a categoria D, così come specificato al precedente paragrafo 2.

Inoltre, sulla base delle previsioni attuali, si è ipotizzata una spesa 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 – non superiore ad euro 11.794,84, non potendo ipotizzare le speciali circostanze che giustificano tali forme di lavoro e salva la possibilità di una rideterminazione del limite, come sopra accennato. In ogni caso, sarà rispettato quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.