

PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021

PREMESSE

Il presente programma, relativo al fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021, viene adottato dall'Amministrazione Comunale del Comune di Robecchetto in conformità alle previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del Decreto Legislativo n. 75 del 2017.

Prima di soffermarci sul contenuto del piano, che indica le strategie in materia di personale che saranno assunte dall'Ente nel prossimo triennio, occorre preliminarmente procedere ad una breve illustrazione dei principi e delle dinamiche assunzionali previste nella Pubblica Amministrazione alla luce delle modifiche intervenute nel corso degli ultimi anni ed in particolare con l'adozione delle linee guida approvate con il Decreto Ministeriale dell'8 maggio 2018.

Partendo dalle fonti primarie della normativa occorre rilevare che le novità introdotte dal decreto legislativo n. 75 del 2017 risultano finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale.

Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

La giusta scelta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.

Ne deriva che, così come il ciclo di gestione della performance, declinato nelle sue fasi dall'articolo 4, comma 2, del decreto legislativo n. 150 del 2009, deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo n. 150 del 2009 in "obiettivi generali", che

identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati, e “obiettivi specifici” di ogni pubblica amministrazione.

Quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali 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 attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie.

Logica deduzione di quanto detto è utilizzare, nella redazione del PTFP, criteri che meglio indirizzino l'approvvigionamento e la distribuzione di personale, in quest'ultimo caso ricorrendo anche a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di core business piuttosto che di quelle di supporto o di back office.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale. Tale analisi deve passare anche dalla previa individuazione di indicatori e parametri che, partendo da informazioni in possesso o acquisite dalle previste banche dati con metodi ragionati e sistematizzati, consentano di ottimizzare e razionalizzare quantitativamente e qualitativamente i propri fabbisogni, sviluppando analisi sui processi da gestire, nonché sul confronto tra attività, settori di attività, tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili, al fine di definire modelli standard di fabbisogno di personale.

Le innovazioni che il predetto D.Lgs. 75/2017 reca sul fronte della programmazione e reclutamento del personale consentono, infatti, di coniugare una più ragionata determinazione dei fabbisogni con modalità di reclutamento volte a soddisfare tali fabbisogni e perciò sviluppate secondo strategie, processi di selezione e bacino di reclutamento che privilegino l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, focalizzando l'attenzione sull'introduzione di strumenti volti a valorizzare le attitudini e le abilità richieste per lo svolgimento delle attività e delle responsabilità da affidare, in aggiunta alle conoscenze.

Infine la pianificazione dei fabbisogni di personale, in quanto processo tra i più strategici e rilevanti della gestione delle risorse, deve essere anche pienamente coerente, oltre che con i principi generali di legalità, con la disciplina in materia di anticorruzione, e tenere conto che, nella programmazione e nell'esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse, occorre applicare la normativa e le migliori pratiche connesse con la prevenzione della corruzione.

Premesso ciò risulta evidente che la predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP) di personale delle pubbliche amministrazioni debbano agire nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare, da parte delle amministrazioni destinatarie, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- a) analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- b) analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee (più adatta ad amministrazioni che non operano su un territorio);
- c) analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Sulla base di tale percorso l'amministrazione può procedere alla definizione dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
- b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione.

Il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, nonché, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, dell'articolo 14, comma 1, dello stesso decreto. Le amministrazioni di cui all'articolo 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 dovrebbero adottare il loro piano, preferibilmente, entro il 15 novembre di ciascun anno anche al fine di poter avviare le relative procedure di autorizzazione connesse con il reclutamento.

Più precisamente l'articolo 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali che hanno una distinta disciplina più avanti richiamata, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Restano, pertanto, invariate le procedure di approvazione previste dalla legge e dalle fonti secondarie, nonché la specifica normativa di settore.

Queste linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni.

PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO ASSUNZIONI 2019-2021

A) RIDUZIONE DELLA SPESA DI PERSONALE E FACOLTA' ASSUNZIONALI

in ordine alle assunzioni di personale, l'attuale quadro normativo fissa i seguenti vincoli:

1. **CONTENIMENTO SPESA DEL PERSONALE**, come previsto dal combinato disposto delle norme riportate nella tabella sottostante:

Art. 32, comma 5, del TUEL	“Fermi restando i vincoli previsti dalla normativa vigente in materia di personale, la spesa sostenuta per il personale dell’Unione non può comportare, in sede di prima applicazione, il superamento della somma delle spese di personale sostenute precedentemente dai singoli comuni partecipanti”
Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come sostituito dal comma 5bis dell’art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l’obiettivo di ridurre l’incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. <p>Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli 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.</p>
Art. 14, comma 31-quinquies del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122	“31-quinquies. Nell’ambito dei processi associativi di cui ai commi 28 e seguenti, le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l’invarianza della spesa complessivamente considerata”

Sulla base della documentazione agli atti il Comune di Robecchetto con Induno ha rispettato l'obbligo del contenimento delle spese di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 pari ad € 879.996,86. Per effetto dell'entrata in vigore dell'art. 3 del D.L. 90/2014, dopo il periodo transitorio di blocco del turn-over 2016-2018, dal 2019 la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente.

Pertanto il budget disponibile per le assunzioni nel Comune di Robecchetto con Induno, tenuto conto dei resti dell'anno 2015, calcolati sulla base della normativa applicabile della relativa annualità, e della spesa per la cessazione avvenuta nel 2018 (articolo 1, comma 228, legge 208/2015, come modificato dall'articolo 22, comma 2 del D.L. 50/2016, convertito in Legge 96/2017, modificato dall'articolo 1, comma 863 della Legge 205/2017 - legge di bilancio per il 2018) risulta essere il seguente:

ANNO	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	SPESA	% ASSUNZIONE
2015	D3 – Funzionario Direttivo Tecnico	€ 37.062,24	100%
2018	D3 – Funzionario Contabile	€ 38.062,24	100%
2020	B3 – Collaboratore professionale	€ 28.500,39	100%
TOTALE BUDGET		€ 103.624,87	

Tenuto conto delle esigenze assunzionali manifestate dall'Amministrazione Comunale nell'ambito della Delibera di Giunta Comunale n. 18 del 30.01.2018, soprattutto dopo le cessazioni intervenute e la modifica della struttura organizzativa, le assunzioni programmate per il triennio 2019-2021 sono le seguenti:

ANNO	N	CATEGORIA E PROFILO PROFESSIONALE	SPESA
2019	1	D1 – Istruttore Direttivo Contabile (Mediante procedura di mobilità o scorrimento graduatorie vigenti)	€ 38.062,24
2019	1	Istruttore Tecnico	€ 30,414,40
2020	1	B3 - Collaboratore professionale esclusivamente mediante procedura di mobilità.	€ 0,00
2021	1	B3 - Collaboratore professionale	€ 28.500,39
TOTALE SPESA ASSUNZIONI			€ 96.977,03

Pertanto residuano resti assunzionali per un importo di € 6.647,84 da utilizzare entro il 31.12.2021.

Attualmente è in corso la procedura di mobilità di n. 1 Funzionario Cat D3 proveniente dal Comune di Busto Arsizio. Sulla base del buon esito della citata procedura e della conseguente neutralità della spesa in termini di budget l'Amministrazione Comunale si riserva, con separato atto, di procedere ad integrare il presente piano con un'ulteriore assunzione di n. 1 Istruttore Tecnico/Amministrativo Cat. C1 presso l'Area "B" per l'anno 2019, il cui effetto sulla spesa del personale sarà neutralizzato dalla cessazione del contratto di lavoro a tempo determinato al 31.12.2018 e della relativa spesa pari a € 30,414,40. In alternativa l'Amministrazione può destinare l'utilizzo del budget residuo della mobilità per l'assunzione di n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Cat. D1 – per un importo complessivo di € 38.062,24. Quest'ultima opzione presuppone, tuttavia, l'assunzione aggiuntiva di n. 1 Istruttore Tecnico Cat. C1 esclusivamente mediante procedura di mobilità.

Per quanto riguarda la cessazione per collocamento a riposo per raggiunti limiti di età, prevista, a normativa vigente, per il mese di marzo 2020, si specifica che l'eventuale sostituzione nel medesimo anno potrà avvenire solamente mediante procedura di mobilità. In caso di esito

negativo il budget per l'assunzione mediante scorrimento di graduatorie o concorso sarà disponibile esclusivamente a partire dall'annualità 2021.

Nell'anno 2017 l'incidenza della spesa è attestata nella misura del 24,71%, per un importo pari a € 853.969,59 mentre per il 2019, con le assunzioni indicate è presunta in € 847.321,75.

2. NUOVA STRUTTURA DELL'ENTE E RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA (art. 6 D.Lgs. n.165/2001 come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017):

Il presente piano assunzionale viene elaborato anche sulla base della nuova struttura che l'Ente ha adottato con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 88 del 04/12/2018. In particolare l'Amministrazione Comunale ha previsto la creazione di una nuova area, denominata "C – POLIZIA LOCALE – PROTEZIONE CIVILE" da scorporare dall'attuale Area "B" nella quale rientrano funzioni dell'Ente riguardanti il territorio, l'ambiente e le opere pubbliche dell'Ente. Sulla base di ciò si è proceduto contestualmente alla rideterminazione della dotazione organica. Si dà atto altresì che, come innanzi detto, con il D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. Decreto Madia) è stato superato il tradizionale concetto di dotazione organica e che sulla base della normativa vigente occorre procedere a redigere un piano triennale del fabbisogno, attraverso la rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base a quanto previsto dall'articolo 2, comma 10bis del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.

Come previsto nel paragrafo 2.1 delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari, sostanziandosi in una "dotazione" di spesa potenziale.

Sulla base di quanto affermato la nuova dotazione organica risulta così composta:

PIANTA ORGANICA AGGIORNATA AL 04.12.2018				
PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	POSTI IN ORGANICO	POSTI COPERTI	VACANTI
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	D1	1	0	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D1	1	0	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D1	1	1	0
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	5	5	0
ISTRUTTORE TECNICO	C	4	2	2
AGENTE	C	2	2	0
EDUCATRICI	C	3	3	0
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B3	6	6	0
ESECUTORE	B1	1	1	0
OPERATORE ECOLOGICO	A1	1	1	0
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA		25	21	4

3. RICOGNIZIONE DELLE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE (art. 33, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001 come da ultimo sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge 183/2011): Con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 88 del 04/12/2018 si è preso atto, come si evince dal prospetto precedente, che all'interno dell'Ente non risultano eccedenze di personale.

4. APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI AZIONI POSITIVE IN MATERIA DI PARI OPPORTUNITA' (art. 48, comma 1, D. Lgs. n. 198/2006):

Il piano delle azioni positive per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni è stato aggiornato per il triennio 2018/2020 con deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 30.01.2018.

5. CONSEGUIMENTO DEL SALDO DI FINANZA PUBBLICA c.d. "PAREGGIO DI BILANCIO", INVIO NEI TERMINI DELLA CERTIFICAZIONE (art. 1, comma 468, Legge di Bilancio 2017 n. 232/2016) E RISPETTO DELLE SCADENZE PREVISTE PER GLI ADEMPIMENTI CONTABILI:

Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto della Gestione approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario. Il Comune di Robecchetto con Induno ha conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2017 ed ha inviato nei termini, cioè entro il 31 marzo u.s., la relativa certificazione. Dagli esiti del monitoraggio effettuato alla data del 31.12.2018 lo stesso è risultato positivo di circa 500.000 euro. Per quanto riguarda le tempistiche di approvazione del bilancio di previsione 2019-2021, occorre rilevare che con decreto 7 dicembre 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale, Serie generale, n.292 del 17 dicembre 2018, è stato differito il termine per l'approvazione al 28 febbraio 2019, autorizzando l'esercizio provvisorio. Pertanto il rispetto delle tempistiche è assicurato dall'approvazione e trasmissione alla BDAP del Bilancio di Previsione 2018-2020, del Consuntivo 2017 nonché del Bilancio Consolidato (D.L. 113/2016);

6. RISPETTO DELLE NORME SUL COLLOCAMENTO OBBLIGATORIO DEI DISABILI

La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68;

7. APPROVAZIONE PIANO DELLA PERFORMANCE 2018/2019

Con la deliberazione della Giunta Comunale n. 91 dell'11 dicembre 2018 questo Ente ha provveduto ad approvare il Piano della Performance 2018/2019.

8. RISPETTO PARAMETRO RAPPORTO DIPENDENTI/ POPOLAZIONE

Il rapporto dipendenti/popolazione registrato nell'anno 2018 nel Comune di Robecchetto con Induno (pari a 1/221) è inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con Decreto del Ministro dell'Interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (in specie il D.M. 10.04.2017 che prevede per le fasce demografiche comprese fra 3000 a 4999 abitanti un rapporto medio dipendenti/popolazione pari a 1/150);

B) LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta

per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;

Le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccezione", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006. Sempre in tema di assunzioni flessibili il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017 – conferma la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Pertanto i contratti di tipo flessibile ammessi sono i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Per l'anno 2019 si ricorrerà al lavoro “flessibile” per esigenze temporanee relative ai primi 3 mesi dell'anno, nelle more dell'iter procedurale di reclutamento del personale nonché per l'attivazione di tirocini extracurricolari nell'ambito del programma Dote Comune nei limiti previsti dalla normativa vigente.

C) PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE E PROGRESSIONI VERTICALI

Si dà atto invece che l'Ente per l'anno 2019 e il triennio 2019-2021 non intende avviare procedure di stabilizzazione e/o di progressioni verticali, salvo diversa deliberazione successiva da parte dell'organo esecutivo.

D) INCREMENTO ORARIO DI LAVORO

Si dà atto che l'ente si riserva di aumentare l'orario di lavoro ai dipendenti assunti in regime giuridico di part time, previa richiesta da parte dei propri Responsabili e nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla vigente normativa.