



PIAO 2024/2026
COMUNE DI VENEGONO INFERIORE

SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO
DI PERSONALE 2024/2026**

Attuale consistenza del personale

Il Comune di Venegono Inferiore, come da tabella allegata (allegato A), ha complessivamente, al 1 gennaio 2024, n.23 dipendenti di cui n.22 a tempo indeterminato e n.1 a tempo determinato. Il Segretario Comunale è attualmente a scavalco fino al 30/09/2024.

Il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026 viene redatto con scrupolosa attenzione per garantire la sostenibilità della relativa spesa ed è costantemente monitorato, tenendo conto della stima dell'evoluzione dei fabbisogni in merito alle scelte strategiche e delle cessazioni.

Contesto normativo di riferimento

Normativa generale:

L'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

Il D.Lgs.n.165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, all'art.2 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici. All'art.4 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali. All'art. 6 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33 dello stesso decreto legislativo. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. L'art. 33 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*

Normativa in materia di facoltà assunzionali:

L'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. "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. (...omissis...)";

Il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato sulla

Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 ed è pertanto possibile procedere dando applicazione alla norma sopra citata.

Verifica del rispetto dei limiti

Nella redazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale si prende atto:

- Che il limite di spesa potenziale massima della rideterminazione del valore finanziario della dotazione organica è costituito dalla dotazione organica del personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano dal servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale;
- Che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale è attuato nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- Che 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 finanziari e contabile come previsto dall'art.3, comma 3 ultimo periodo, del D.L.n.90/2014 convertito in L.n.114/2014.

In particolare il Comune di Venegono Inferiore:

. non ha rilevato situazioni di eccedenza di personale, in base all'art.33, commi 1 e 2 del D.Lgs.n.165/2001, a seguito della ricognizione annuale effettuata con il coinvolgimento dei Responsabili di Area;

. ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art.1 comma 557 della L.n.296/2006, così come stabilito al comma 557-quater integrato dal comma 5-bis dell'art.3 del D.L.n.90/2014, convertito dalla L.n.114/2014, come di seguito rappresentato:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE TRIENNIO MEDIO
€ 836.607,14	€ 805.425,45	€ 784.200,50	€ 808.744,36

SPESA DI PERSONALE DA RENDICONTO 2022

Spese intervento 01	€. 814.017,72
Spese intervento 03	€.0,00
Irap intervento 02	€.54.387,12
Spese per buoni pasto	€.4.733,92
Componenti escluse:	
Straordinari elettorali comprensivi di oneri e IRAP	€.8.572,05
Formazione	€.5.672,00
Rinnovi contrattuali	€.53.571,70
Personale categorie protette	€.20.639,86
Incentivi tecnici	€.5.900,82
Rimborso spesa per il personale in convenzione (Bibliotecaria)	€.6.333,79
Spesa per personale assunto ai sensi art.33 c.2 D.L. n.34/2019	€.146.453,94
Diritti di rogito	€.4.497,22
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE	€.621.497,38

. nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in fase di approvazione, verrà aggiornato il Piano Triennale di Azioni positive 2023/2025 In materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs.n.198/2006 e nella sezione n... del PIAO sono contenute le azioni positive relative al triennio 2024/2026;

. nell'ambito del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), in fase di approvazione, verrà approvato il Piano della Performance per l'anno 2024/2026;

. ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica ed i relativi adempimenti;

. ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art.9 comma 28 del D.L. n.78/2010 convertito dalla L.n.122/2010. Così come modificato dall'art.11, comma 4-bis del D.L. n.90/2014 convertito dalla L.n.114/2014, disposizioni che costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali ed il cui mancato rispetto costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale;

. ha approvato il rendiconto 2022 con deliberazione C.C. n.8 del 28/04/2023;

. con deliberazione C.C. n.31 del 20/12/2023 è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2024/2026, Sezione strategica e Sezione operativa e nella Sezione operativa, nella parte dedicata alla Programmazione fabbisogno personale a livello triennale e annuale, è stata richiamata la deliberazione G.C. n.63 del 15/07/2023 ad oggetto: "Modifica Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025 (PTFP), verifica delle eccedenze e dotazione organica – Sezione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione";

- . con deliberazione C.C. n.31 del 20/12/2023 il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio previsionale 2024/2026;
- . con deliberazione G.C. n.1 del 10/01/2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano esecutivo di Gestione esercizi 2024/2026;

Ciò premesso, procedendo alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai i fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- a) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

La Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti.

Di seguito si riportano il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022 oltre al prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale:

	RENDICONTO
SPESE PERSONALE	2022
	<i>Impegni</i>
<i>al lordo oneri riflessi,</i>	<i>competenza</i>
<i>al netto IRAP</i>	
<i>(compr.FPV 2021)</i>	€ 814.017,72

ENTRATE CORRENTI	RENDICONTO 2020	RENDICONTO 2021	RENDICONTO 2022
TIT. 1/2/3	€. 4.513.240,28	€. 4.429.471,40	€. 4.410.165,17
MEDIA DEL TRIENNIO	€. 4.450.958,95		
F.C.D.E. BILANCIO PREV.LE 2022 b) valore da considerare	€. 93.645,40 €.4.357.313,55		

RAPPORTO:	
spese personale (a) _____	18,69 %
entrare correnti al netto F.C.D.E.(b)	

VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO ART.4 C.1 D.M.17/03/2020 FASCIA DEMOGRAFICA- TAB. 1: COMUNI DA 5.000 A 9.999 AB.	26,90%
--	---------------

POSSIBILITA' AUMENTO 2023 TABELLA 2 D.M. 17.03.2020: COMUNI DA 5.000 A 9.999 AB.=26% €.183.063,53 calcolata su spesa personale 2018 di € 704.090,50
--

La sostenibilità finanziaria viene verificata sulla base dei valori soglia indicati dal D.P.C.M. 17/03/2020. Il Comune di Venegono Inferiore si colloca, ai sensi dell'art. 4 comma 1 del citato decreto ministeriale, nella fascia e) dei Comuni con popolazione compresa tra i 5.000 e i 9.999 abitanti ed il valore soglia è pari al 26,90%. Pertanto il Comune di Venegono Inferiore si colloca tra i comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti più bassa (18,69%) rispetto al valore soglia stabilito dal decreto sopra citato in relazione al numero degli abitanti.

Conseguentemente il comma 2 dell'art.4 del decreto ministeriale citato prevede che i comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, fino ad una spesa

complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia che per il Comune di Venegono Inferiore è pari a €1.172.117,34.

La spesa di personale del Comune di Venegono Inferiore, rilevata a consuntivo 2022, pari ad €814.017,72, dalla quale si evidenzia che il rapporto di cui al citato decreto ministeriale è pari al 18,69%, inferiore al valore soglia di legge, pari a €1.172.117,34.

L'incremento teorico disponibile è pari ad €358.099,62 (€1.172.117,34 - €814.017,72)

L'art.5 del decreto ministeriale citato individua, inoltre, le percentuali massime di incremento annuale della spesa di personale, imponendo il rispetto della dinamica di crescita stabilita dalla Tabella 3. In base alla fascia demografica di appartenenza ed all'annualità di riferimento (anno 2024) la percentuale di incremento annuale della spesa del personale (26%) rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018 (€704.090,50) è pari ad €183.063,53.

L'incremento calmierato è pari ad €183.063,53

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per il Comune di Venegono Inferiore si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di €183.063,53

La spesa di personale prevista ad oggi nel Bilancio previsionale 2024/2026 (macroaggregato 101) è pari a:

- €. 931.528,00 per l'esercizio 2024
- €. 903.146,00 per l'esercizio 2025
- €. 903.146,00 per l'esercizio 2026

Definizione dei fabbisogni di personale dell'Ente

Per effetto delle citate norme e della necessità di garantire in maniera efficiente l'erogazione dei servizi previsti, è necessario procedere all'assunzione di personale, così come eventualmente proposto dai Responsabili delle Posizioni Organizzative.

La richiesta di personale è stata esaminata valutando la coerenza con gli indirizzi contenuti nel Bilancio previsionale e nel DUP 2024/2026 e con gli obiettivi strategici dell'Ente, nel quadro dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa vigente e delle risorse economiche stanziare, definendo il seguente fabbisogno del personale:

anno 2024

Nessuna assunzione eccetto sostituzione di personale che eventualmente cesserà in corso d'anno (per pensionamento/dimissioni volontarie) nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni;

anno 2025: nessuna assunzione eccetto sostituzioni di personale che eventualmente cesserà in corso d'anno (per pensionamento/dimissioni volontarie) nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni

anno 2026: nessuna assunzione eccetto sostituzioni di personale che eventualmente cesserà in corso d'anno (per pensionamento/dimissioni volontarie) nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni.

Strategie di copertura del fabbisogno del Piano 2024/2026

- Concorsi pubblici che verranno espletati in conformità alla nuove linee guida sui concorsi pubblici;
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte del Comune di Venegono Inferiore
- Utilizzo di graduatorie vigenti relative a concorsi pubblici già espletati da parte di altri Enti nel rispetto del vigente regolamento del Comune di Venegono Inferiore sull'utilizzo delle graduatorie di altre pubbliche amministrazioni;
- Avvisi di mobilità tra enti, tenendo conto comunque che l'obbligo della mobilità tra enti propedeutico all'indizione dei concorsi pubblici è sospeso fino al 2024;
- Assunzioni obbligatorie ex legge n.68/1999;
- Avvisi di mobilità interna rivolti al personale già dipendente che consentano una migliore allocazione delle risorse umane e che contemperino le esigenze organizzative con le legittime aspirazioni del personale dipendente ad un cambiamento della posizione di lavoro con consenta l'acquisizione di nuove professionalità e permetta una migliore conciliazione vita/lavoro;
- Ricezione di domande spontanee (quindi non conseguenti ad un avviso di mobilità) di mobilità interna da parte di personale già dipendente;
- Destinazione del personale risultato fisicamente non idoneo (temporaneamente o definitivamente) alle mansioni proprie del profilo professionale a mansioni diverse che tengano conto delle non idoneità fisiche ma anche del soddisfacimento dei fabbisogni di personale.

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"*.

Il vigente art. 9, comma 28, del D.L.n.78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n.90/2014, impone il rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, 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"*;

Il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, conferma la causala 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. Considerato che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- a) i contratti di formazione e lavoro;
- a) 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 il Comune di Venegono Inferiore rileva la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 – Euro 7.786,00
--

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, ha chiarito che *"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, l. 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."*

Considerato che la spesa sostenuta da questo Comune per assunzioni a tempo determinato nell'anno 2009 risulta comunque insufficiente a finanziare la spesa del personale assunto temporaneamente al fine di coprire la quota di riserva che i datori di lavoro pubblici sono tenuti ad avere alle proprie dipendenze ai sensi della L.n.68/1999, si fa riferimento alla deliberazione della Corte dei Conti – sezione delle autonomie – n. 15/2018 che chiarisce: *... il criterio della spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale possa essere esteso anche all'ente di piccole dimensioni che, avendo ottemperato ai richiamati obblighi di riduzione della spesa di personale e potendo teoricamente beneficiare del regime limitativo più favorevole previsto dall'art. 9, comma 28, non sia comunque in grado, per l'esiguità della somma erogata*

per personale a tempo determinato nel 2009 o triennio 2007-2009, di provvedere ad assunzioni flessibili volte a soddisfare esigenze temporanee ed eccezionali. La nuova soglia di spesa, anche in queste fattispecie, dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi”.

Si ritiene pertanto di applicare il principio fissato dalla deliberazione della Corte dei Conti – sezione delle autonomie – n. 15/2018 prevedendo quale nuovo limite di spesa per assunzioni per il lavoro flessibile, quella strettamente necessaria per rispettare la normativa vigente in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette;

Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2024 – Euro 22.567,03

Assunzioni a tempo determinato PNRR

Il Comune di Venegono Inferiore non ha previsto l'assunzione a tempo determinato di figure professionali fuori dotazione organica, nell'ambito dei progetti di attuazione del PNRR, la cui spesa è in deroga ai limiti imposti per il lavoro flessibile ed è etero-finanziata essendo contenuta nei quadri economici del progetto.