

Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-21.

Contesto e riferimenti normativi

L'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione del fabbisogno di personale, ispirandosi ai principi della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità.

Con l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 è stato stabilito che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche assunzionali, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale medesima.

L'art. 35 del D.Lgs. 165/01 prevede che le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento sono adottate, da ciascuna amministrazione o ente, sulla base della programmazione triennale del fabbisogno, deliberata ai sensi dell'art. 39 della legge n. 449/97 e successive modificazioni ed integrazioni.

In materia di spesa di personale, la legge 27/12/2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), ed in particolare, l'art. 1, comma 557 e segg., ha previsto, tra l'altro, che gli enti sottoposti al "patto di stabilità interno" assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche.

Ai sensi degli artt. 3, comma 5 bis, e 11, commi 4 ter e 4 quater del D.L. n. 90/2014: "*Misure urgenti per la semplificazione e la trasparenza amministrativa e per l'efficienza degli uffici giudiziari*", convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, sono state confermate le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter ed introdotto il comma 557 quater al medesimo articolo.

Con riferimento a queste ultime disposizioni normative regolanti la spesa di personale negli enti locali, le modificazioni apportate dal D.L. 24/6/2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7/8/2016, n. 160 (cd decreto enti locali 2016) provvedono all'eliminazione dell'obbligo di riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti.

Pertanto, l'articolato normativo in questione risulta attualmente così ridefinito:

557. 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:

a) [riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile] lettera abrogata

b) 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;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali

557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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;

557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;

557-quater. 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.

L'art. 239 del D.Lgs. 267/2000 indica, tra le funzioni dell'organo di revisione, l'emissione di pareri in materia di strumenti di programmazione economico-finanziaria.

Con l'art. 19 della legge n. 448/2001 (legge finanziaria 2002) è stato definito, a decorrere dall'anno 2002, l'adempimento degli organi di revisione contabile degli enti locali in merito all'accertamento, sui documenti di programmazione del fabbisogno di personale, del rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 449/97 e che eventuali deroghe di tale principio siano analiticamente motivate.

Il principio contabile n. 1 dell'Osservatorio sulla Finanza e sulla Contabilità degli EE.LL., approvato in data 1273/2008, ribadisce l'obbligo di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale in allegato al bilancio di previsione annuale e pluriennale.

La *legge di stabilità* per il 2015 (legge n. 190/2014), in relazione all'esigenza di riordino delle funzioni delle Province e delle Città Metropolitane (cfr. art. 1 commi da 418 a 430), ha recato una disciplina normativa speciale, diretta alle Regioni ed Enti Locali, preordinata al riassorbimento del personale soprannumerario degli enti di area vasta.

In materia, sono state successivamente fornite linee interpretative dalla circolare n. 1 in data 29/1/2015, a firma congiunta dei Ministri per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e per gli Affari regionali e le Autonomie: "*Linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane. Art. 1, commi da 418 a 430, della legge 23/12/2014, n. 190*".

Il D.L. 78/2015, convertito, con modificazioni, in legge n. 125/2015, recante misure urgenti in materia di enti locali (cd. *decreto enti locali 2015*), ha, in seguito, introdotto (art. 4, comma 3), attraverso la novella dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, una previsione con riferimento alle disposizioni che disciplinano il turn-over negli enti locali soggetti al patto di stabilità interno, mediante la quale si consente, dal 2014, l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente; il successivo art. 5, comma 6, ha, altresì, provveduto a definire le possibilità assunzionali della polizia municipale degli enti locali.

Con l'integrazione alla norma del DL 90/2014, ad opera del citato D.L. 78/2015, è stato previsto, oltre alla possibilità di cumulo dal 2014 delle risorse per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, la possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

Il riferimento al "triennio precedente" sopra indicato è da intendersi in senso "dinamico", con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni, come chiarito dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie (deliberazione n. 28/2015).

In data 14/9/2015, il Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, pubblicato sulla G.U. n. 227 del 30/9/2015, ha definito, con riguardo alle previsioni della legge di stabilità 2015, i criteri per la mobilità del personale dipendente a tempo indeterminato degli enti di area vasta dichiarato in sovrannumero, della Croce Rossa Italiana, nonché dei corpi e servizi di polizia provinciale per lo svolgimento delle funzioni di polizia municipale;

Presso Il Dipartimento della Funzione Pubblica è stata, al riguardo, istituita apposita piattaforma, al fine di rendere trasparente l'incontro tra domanda ed offerta di mobilità, in applicazione dei commi 424 e 425 dell'art.1 della legge di stabilità 2015 e, nelle more del completamento del procedimento ricollocativo di cui trattasi, alle amministrazioni locali è consentito reclutare esclusivamente personale degli enti di area vasta, fatte salve le possibilità offerte dall'art. 4, comma 2 - *bis* del D.L. 78/2015.

La legge di stabilità per il 2016 (legge 28/12/2015, n. 208), ed, in particolare, l'art. 1, comma 228, così come in seguito modificato dall'art. 16, comma 1-bis, del sopracitato D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, nonché il successivo comma 234, prevede:

228. Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto

dependenti-popolazione dell'anno precedente sia 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, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.

234. Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente.

Con riferimento a quanto sopra, sono state diramate le note della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica: 29/2/2016 n. 10669 – 18/7/2016 n. 37870 – 11/8/2016 n. 42335, mediante le quali sono state fornite indicazioni in merito al ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione e delle procedure di mobilità del personale di polizia municipale degli enti locali delle Regioni Basilicata – Emilia Romagna – Lazio – Marche – Molise – Piemonte – Puglia – Toscana e Veneto.

Con nota a firma del Direttore dell'Ufficio per l'Organizzazione ed il Lavoro Pubblico del Dipartimento della Funzione Pubblica, prot.n. 0051991 in data 10/10/2016, si evidenzia che, dai dati acquisiti dal portale "Mobilità.gov.it" a seguito degli adempimenti svolti dalle amministrazioni interessate, "atteso l'esiguo numero di personale in soprannumero degli enti di area vasta da ricollocare nella fase 2, è possibile procedere ...omissis...al ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale" nelle Regioni Lombardia e Toscana.

Infine, va richiamata la norma speciale relativa al personale insegnante ed educativo di cui all'art. 17 del citato D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 160/2016, indicata nella sopra specificata nota 0051991/2016 del Dipartimento della Funzione Pubblica, che reca:

Art. 17. Personale insegnante ed educativo

1. Dopo il comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, sono aggiunti i seguenti:

«228-bis. Per garantire la continuità e assicurare la qualità del servizio educativo nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido degli enti locali, in analogia con quanto disposto dalla legge 13 luglio 2015, n. 107, per il sistema nazionale di istruzione e formazione, i comuni possono procedere, negli anni 2016, 2017 e 2018, ad un piano triennale straordinario di assunzioni a tempo indeterminato di personale insegnante ed educativo necessario per consentire il mantenimento dei livelli di offerta formativa, nei limiti delle disponibilità di organico e della spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno educativo e scolastico 2015-2016, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali, e le norme di contenimento della spesa di personale.

228-ter. Al fine di ridurre il ricorso ai contratti a termine nell'ambito delle scuole dell'infanzia e degli asili nido e valorizzare la professionalità acquisita dal personale educativo e scolastico impiegato nello svolgimento dei predetti servizi con rapporto di lavoro a tempo determinato, i comuni possono, nel triennio scolastico 2016-2019, assumere personale inserito in proprie graduatorie adottate in applicazione dell'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e in applicazione dell'articolo 1, comma 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché personale inserito in altre proprie graduatorie definite a seguito di prove selettive per titoli ed esami. Fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali, e le norme di

contenimento della spesa di personale, qualora le stesse amministrazioni possano sostenere a regime la spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, riferita a contratti di lavoro subordinato a tempo determinato sottoscritti con il personale destinatario delle assunzioni di cui al primo periodo del presente comma, le corrispondenti risorse, in misura non superiore all'ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016, possono essere utilizzate per assunzioni a tempo indeterminato volte al superamento dei medesimi contratti a termine, con contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. Per le finalità del comma 228-bis e del presente comma, i comuni possono, altresì, avviare nuove procedure selettive per titoli ed esami, per assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, riservate al personale insegnante ed educativo, che abbia maturato, alla data di entrata in vigore del presente decreto, tre anni di servizio, anche non continuativi, con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che indice le procedure di reclutamento, nel limite massimo del cinquanta per cento delle facoltà di assunzione definite nel piano triennale del comma 228-bis, al netto di quelle utilizzate per lo scorrimento delle graduatorie di cui al primo periodo in riduzione della spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n. 78 del 2010. Le graduatorie compilate in esito alle procedure selettive di cui al precedente periodo sono composte da un numero di soggetti pari, al massimo, al numero dei posti per i quali queste sono bandite, maggiorato del 10 per cento. Nelle more del completamento delle procedure di cui al presente comma, continuano ad applicarsi le disposizioni previste dall'articolo 29, comma 2, lettera c), del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e comunque non oltre il 31 dicembre 2019.

228-quater. Nei tempi stabiliti dal comma 228-ter e comunque non oltre il 31 dicembre 2019, gli enti locali e le istituzioni locali possono, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, esperire procedure concorsuali finalizzate a valorizzare specifiche esperienze professionali maturate all'interno dei medesimi enti e istituzioni locali che gestiscono servizi per l'infanzia. Gli enti e le istituzioni di cui al periodo precedente possono valorizzare tali esperienze prevedendo, anche contestualmente, la proroga delle graduatorie vigenti per un massimo di tre anni a partire dal 1° settembre 2016 e il superamento della fase preselettiva per coloro che hanno maturato un'esperienza lavorativa di almeno centocinquanta giorni di lavoro nell'amministrazione che bandisce il concorso ai sensi dell'articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, e in applicazione dell'articolo 1, comma 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e dell'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.

228-quinquies. Le disposizioni di cui ai commi 228-bis e 228-ter si applicano anche ai comuni che non hanno rispettato il patto di stabilità interno nell'anno 2015.».

Specifici provvedimenti normativi sono intervenuti a disciplinare le possibilità assuntive con riferimento alla vigilanza urbana e, più in generale, ad ampliare il turn-over negli enti locali.

Con l'art. 7, comma 2 bis, del D.L. 14/2017, convertito, con modificazioni in legge n. 48/2017, il legislatore ha inteso ampliare le possibilità assuntive del personale della vigilanza urbana, prevedendo quanto di seguito:

2-bis. Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.

La norma suddetta è stata emanata durante la vigenza dell'art. 1, comma 228, della legge n. 208/15 che determinava, nella misura del 25%, la percentuale del turn-over del personale non dirigenziale

nei comuni con popolazione superiore a 10.000 abitanti; detta percentuale è stata poi elevata al 75% dall'art. 22, comma 2, del D.L. 50/2017 (cd decreto enti locali 2017) convertito in seguito, con modificazioni, in legge 96/2017.

Al riguardo, questa Amministrazione Comunale ha richiesto uno specifico parere alla Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Toscana (prot.n. 61640/2017), per il tramite del Presidente del Consiglio delle Autonomie Locali della Toscana, ad oggetto “*Facoltà assunzionali per l'annualità in corso, in relazione alle recenti disposizioni normative in materia di sicurezza urbana*”.

La questione ha riguardato la possibilità di rimettere all'autonomia degli enti, nel momento in cui debbano effettuare assunzioni di dipendenti appartenenti alla polizia locale, la scelta in ordine alle modalità di calcolo delle facoltà assunzionali, procedendo ad applicare, tra le due disposizioni normative sopra specificate (decreto sicurezza e decreto enti locali), quella che possa garantire il miglior perseguimento dell'interesse pubblico al potenziamento della sicurezza urbana.

Con la deliberazione n. 164/2017/PAR è stato dato positivo esito alla richiesta di parere rimessa alla Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti Toscana, con la conferma della possibilità di prevedere il computo assunzionale della vigilanza nell'ambito del più generale budget di spesa derivante dalle cessazioni anche degli altri profili professionali.

La Riforma del Lavoro Pubblico: il Piano triennale dei fabbisogni

Il D.Lgs. 75/2017 ha introdotto modifiche al D.Lgs. 165/01, sostituendo, tra le altre novità, l'originario art. 6, ora ridenominato “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*”.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene prevista l'adozione di un ***Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)***, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la PA, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e, per gli enti locali, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi del neo introdotto art. 6 *ter*.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate sul sito del Dipartimento per la funzione pubblica il 9 maggio 2017 e – previa registrazione alla Corte dei Conti - entrano in vigore il giorno della pubblicazione in Gazzetta ufficiale.

Le linee di indirizzo sono state oggetto di intesa in Conferenza unificata, in tale sede di confronto l'ANCI ha chiesto ed ottenuto l'introduzione di alcune previsioni specifiche per gli Enti locali che ne salvaguardano l'autonomia.

In particolare, le linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti.

La novità di maggior rilievo contenuta nel documento ministeriale è costituita dal superamento del

tradizionale concetto di *dotazione organica*, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale.

Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali, le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali. le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa.

Un altro aspetto di rilievo, chiarito nelle linee di indirizzo, riguarda i termini temporali di decorrenza delle sanzioni previste dall'art. 6, comma 6 (*"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*), del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017.

Al riguardo l'art. 22, comma 1, del citato D.Lgs. n. 75/2017, ha previsto che: "Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"; al paragrafo "2.3 Sanzioni" viene peraltro chiarito che: "sono fatti salvi, in ogni caso, i piani dei fabbisogni già adottati".

Di conseguenza la decorrenza della sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, deve essere intesa in continuità con la sanzione prevista dal previgente comma 6 dell'art. 6, ove già si prevedeva che *"le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati al rispetto del principio di contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e s.m.i., differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turnover, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

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: (...omissis...) b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali."

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto. Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.**"

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), vincoli che, con i prossimi esercizi, sono destinati ad essere meno incisivi, seppur cogenti, permettendo un maggior grado di autonomia ai Comuni nell'organizzare le proprie strutture e servizi.

Le facoltà assunzionali

Per i Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti e con rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello stabilito dal DM 10/4/2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre dell'esercizio precedente – ed il Comune di Livorno rientra in questa casistica - la capacità assunzionale è così determinata (cfr. Art. 1, comma 228 della legge 208/2015; art. 3, comma 5, DL 90/2014 come modificato dall'art. 22, comma 2, D.L. n. 50/2017):

- anno 2018: 75% della spesa del personale cessato nel 2017 + resti del triennio 2015-2017;
- anno 2019: 100% della spesa del personale cessato nel 2018 + resti del triennio 2016-2018;
- anno 2020: 100% della spesa del personale cessato nel 2019 + resti del triennio 2017-2019.

Ove si rispetti il saldo di bilancio con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal Rendiconto dell'esercizio precedente, la percentuale del 75% è elevata al 90%.

Sono fatte salve le specificità assunzionali del personale della polizia locale, quelle inerenti il Piano straordinario personale educativo e scolastico, delle categorie protette.

Al personale dirigenziale si applica la disciplina di cui all'art. 3, comma 5, DL 90/2014.

Si applicano, al riguardo, le seguenti facoltà assunzionali:

- per il 2018: 100% della spesa del personale dirigenziale cessato nel 2017 + resti del triennio precedente
- per il 2019: 100% della spesa del personale dirigenziale cessato nel 2018 + resti del triennio precedente

- per il 2020: 100% della spesa del personale dirigenziale cessato nel 2019 + resti del triennio precedente.

Mobilità esterna quale metodica redistributiva del personale pubblico

La mobilità esterna tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa rappresenta modalità di trasferimento che non genera variazione della spesa complessiva, ovvero rappresenta operazione neutra per la finanza pubblica, secondo gli indirizzi contenuti nelle circolari del Dipartimento per la Funzione Pubblica (n. 4/2008 - n. 11786/2011) e che la neutralità della spesa si intende garantita solo ove avvenga tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato (in tal caso, infatti, la mobilità non è qualificabile come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente, né come cessazione da parte dell'ente cedente).

La normativa di riferimento tende a privilegiare lo strumento della mobilità tra PP.AA., quale metodica redistributiva delle risorse umane, che non comporta incremento di spesa nel sistema di finanza pubblica; al riguardo, la giurisprudenza amministrativa (Consiglio di Stato, sezione V, sentenza n. 3677/2016 – sezione III, sentenza n. 5230/2016, ma anche precedenti) nel tempo ha evidenziato alternanti orientamenti in merito alla prevalenza della mobilità volontaria rispetto allo scorrimento delle graduatorie vigenti.

Tuttavia, la pronuncia della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro (sentenza n. 12559 pubblicata il 18/5/2017) ha precisato non solo che la mobilità volontaria rappresenta un obbligo per la pubblica amministrazione, pena la nullità in caso di decisione diversa, ma che la competenza sia del giudice ordinario a fronte dell'assenza della discrezionalità della scelta.

La più recente pronuncia del C.d.S.(III Sezione, n. 3750 del 19 giugno 2018) ha ritenuto che la preferenza accordata allo scorrimento di una graduatoria, rispetto all'indizione di una nuova procedura concorsuale, si può, in taluni casi, giustificare, ma non può essere riferita alla diversa ipotesi in cui, allo scorrimento della graduatoria, sia preferito il ricorso alla procedura di mobilità di personale proveniente da altre amministrazioni; ciò, atteso il fatto che la mobilità consente varie finalità, quali l'acquisizione del personale già formato, l'immediata operatività delle scelte, l'assorbimento di eventuale personale eccedentario ed i risparmi di spesa conseguenti a tutte le ricordate situazioni.

Pertanto, dovrà darsi specifico impulso alla suddetta modalità di provvista delle risorse umane per i profili professionali ritenuti necessari, oltre che previamente alla indizione di ogni procedura di reclutamento concorsuale o di scorrimento di graduatorie vigenti.

Nel corso della presente annualità si è già provveduto alla indizione di selezioni di mobilità ai sensi dell'art. 30 dlgs 165/01 nonché ad esperire gli adempimenti ext. 34 bis e 34 comma 6 dello stesso decreto legislativo, per i diversi profili professionali (tecnici ingegneri ed architetti di catg. D, amministrativi e tecnici di catg. C, educatori ed insegnanti di catg. C, vigili di catg. C ecc) oltre che per reclutamento di figure dirigenziali qud, tecniche ed amministrative.

Al fine di razionalizzare ed ottimizzare l'impiego delle risorse umane, si attiveranno anche procedure di mobilità esterna di tipo *compensativo*, richieste dal personale, con soluzioni di interscambio e previo accordo tra Amministrazioni pubbliche comunque soggette a limitazioni assunzionali, a parità di inquadramento giuridico dei dipendenti coinvolti.

Le suddette procedure di mobilità per *interscambio o compensazione*, consentite nell'attuale ordinamento anche tra comparti diversi, in ragione del rispetto dei principi di imparzialità e

trasparenza, dovranno essere precedute da un interpello interno finalizzato a verificare l'eventuale contestuale interesse alla mobilità di altri dipendenti da sottoporre a valutazione.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018 /20

Con la deliberazione n. 224 in data 10/04/2018, la Giunta Comunale ha approvato la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020, nel rispetto del principio normativo di contenimento della spesa di personale e delle restanti disposizioni normative vincolistiche in materia assunzionale.

Va sottolineato che questa Amministrazione ha perseguito, da tempo, politiche di riduzione progressiva degli organici e da ciò sono derivate misure riorganizzative dei servizi, con finalità di recupero di efficienza, efficacia ed economicità gestionale, in un'ottica di ottimizzazione complessiva della gestione delle risorse umane; anche la dotazione organica dirigenziale, all'interno dell'ente, si è, nel tempo, progressivamente e sostanzialmente ridotta, stante l'affermarsi e la valorizzazione di un nuovo e diverso ruolo che la normativa assegna alle figure dirigenziali.

Programmazione assuntiva personale anno 2018

Unità	Profilo	Mesi	Cat.	SPESA EFFETTIVA 2018	budget giuridico	SPESA TOTALE ANNUA
2	Art.110 c.2 Tecnici	7	D3	41.009	-	70.301
1	Art.110 c.2 Direttore Scien.	7	D3	20.504	-	35.151
1	Art.110 c.2 Società	7	D3	20.504	-	35.151
1	Tecnico (Ingegnere Imp. Civ. e Industr.)	6	D3	17.575	41.838	35.151
3	Tecnici (Ing./Arch.)	6	D1	41.943	103.946	83.885
1	Tecnico Settore "Staff Tecnico"	5	D1	12.689	37.141	30.454
7	Tecnici	6	C1	97.866	242.541	195.732
11	Insegnanti	4	C1	111.016		333.049
9	Insegnanti (Progr.2018)	4	C1	90.832		272.495
1	Educatore (Progr.2018)	4	C1	9.922		29.766
5	Vigili Urbani	6	C1	73.478	180.391	146955,65
7	Amministrativi	5	C1	81.555	242.541	195.732
49						
Totale				618.894		1.463.821
SPESA AI FINI BUDGET GIURIDICO						848.397
Limite assunzioni 2018 (75% cessati 2017)						1.037.934

Programmazione assuntiva dirigenti anno 2018

Unità	Profilo	Mesi	Cat.	SPESA EFFETTIVA 2018	budget giuridico	SPESA TOTALE ANNUA
2	Dirigenti Amm.vi	6		56.431	242.955	112.862
1	Dirigent e Tecnico	9		42.323	121.477	56.431
3						
Totale				98.754	364.432	169.293
SPESA AI FINI BUDGET GIURIDICO						364.432
LIMITE DI SPESA 80% CESSAZIONI 2016						203.525

Per espresso rimando operato al punto 2) della delibera G.C. 224/2018, sono state, in seguito, adottate modifiche ed integrazioni alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020, in relazione ad ulteriori esigenze di reclutamento di risorse umane nel contesto normativo vigente (turn-over al 75% delle cessazioni intervenute nell'annualità precedente).

La decisione della Giunta Comunale n. 209 in data 10/7/2018, concordando con i contenuti del rapporto del Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, prot. n. 84304 in data 2/7/2018, ha espresso l'orientamento secondo il quale attivare, entro la fine dell'anno 2018, un concorso pubblico per categoria C amministrativi, da effettuarsi nel 2019.

Con la stessa decisione, la Giunta Comunale richiede l'indicazione dei fabbisogni assunzionali per gli anni 2019-21 per avviare una programmazione efficace anche per l'avvio della procedura di concorso, oltre a valutare ulteriori indicazioni di fabbisogno nei vari settori dell'Amministrazione anche per l'anno 2018 (es. Settore Educativo).

Con le deliberazioni della Giunta Comunale, nn. 566, 716, 744 e 869 del 2018, sono state in seguito approvate integrazioni alla programmazione triennale del fabbisogno 2018-20, con la finalità, in particolare, di:

- previsione di una nuova unità di catg. D, a tempo determinato, sino al termine del mandato amministrativo in corso, ai sensi dell'art. 90 TUEL 267/00;
- indicazione di una nuova selezione per la copertura, a tempo determinato, sino al termine del mandato amministrativo in corso, del posto di “Dirigente Settore Edilizia Privata e SUAP, QUD, ai sensi dell'art. 110, comma 1, TUEL 267/00, a seguito delle dimissioni rassegnate dal precedente titolare;

- integrazione delle assunzioni a tempo indeterminato per l'annualità 2018, stanti ulteriori esigenze di copertura dotazionale dei servizi, così specificate:
- **PROFILO AMMINISTRATIVO – catg. D1: n. 5 unità**
- **PROFILO VIGILANZA – catg. D1: n. 5 unità**
- **PROFILO SOCIO-PEDAGOGICO (Assistente sociale) catg. D1: n. 2 unità**
- **PROFILO TECNICO – INGEGNERE IDRAULICO catg. D3: n. 1 unità**
- **PROFILO TECNICO – catg. C: n. 4 unità**
- **PROFILO AMMINISTRATIVO – catg. C: n. 5 unità**
- **PROFILO AMMINISTRATIVO (GRAFICO/TIPOGRAFO) – catg. C: n. 1 unità**
- **PROFILO INSEGNANTE SERV.SCOLASTICI PRIMA INFANZIA – catg. C: n. 2 unità**
- **PROFILO SERVIZI GENERALI – catg. B1 (centralinisti – Legge 113/85): n. 1 unità**, subordinatamente allo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/01 ed alle condizioni indicate negli atti deliberativi sopra specificati.

La programmazione dei fabbisogni di personale 2019-21

Le proposte relative alla programmazione assunzionale, riferita agli esercizi 2019 e successivi, possono costituire *linee generali di indirizzo*, rispetto a scenari di riferimento annualmente soggetti a verifiche di concreta fattibilità operativa in ragione sia dell'evoluzione normativa in corso, sia dei vincoli dettati dalla stabilizzazione finanziaria che delle conseguenti scelte macro-organizzative dell'Ente, in rapporto alle indifferibili esigenze di revisione della spesa e delle priorità di mandato amministrativo.

Le variabili che potranno, infatti, intervenire, a seguito dell'evoluzione del momento politico-amministrativo-economico, rendono estremamente difficoltosa un'attività programmatica di valenza anche solo annuale, stante la dinamica degli interventi governativi in materia di finanza pubblica.

Risultano, peraltro, da considerare – ai fini della declinazione della programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, per le annualità 2019 e segg - le variabili correlate alla necessaria compatibilità del piano assuntivo con il quadro normativo e di spesa dedicata.

Come sopra accennato, il D.Lgs. 75/2017 ha introdotto modifiche al D.Lgs. 165/01, sostituendo, tra le altre novità, l'originario art. 6, ora ridenominato “*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*”.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, viene prevista l'adozione di un ***Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP)***, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dai successivi decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la PA, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e, per gli enti locali, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi del neo introdotto art. 6 *ter*.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate sul sito del Dipartimento per la funzione pubblica il 9 maggio 2018, oggetto di registrazione alla Corte dei Conti in data 9 luglio 2018 e sono entrate in vigore il giorno della pubblicazione in Gazzetta ufficiale.

Peraltro, significativo elemento, ai fini della redazione della programmazione assuntiva 2019, è rappresentato dal ripristino della capacità di sostituzione del turn-over in misura del 100%.

Presso questo Ente, sulla base delle cessazioni del personale disposte nel 2018, è possibile stimare il budget assunzionale 2019, fatta esclusione per le assunzioni che avverranno per mobilità esterna, da enti sottoposti a vincoli assunzionali, in oltre 2 milioni di euro.

Anche per la presente annualità, dovranno potenziarsi, all'interno del budget assunzionale possibile, gli ambiti amministrativi di cat. C e D e quelli tecnici delle stesse categorie, i profili insegnante ed educatore di cat. C, il profilo della vigilanza di cat. C e D, il profilo socio pedagogico e quanto emerge con riferimento alle scoperture da cessazioni.

Per la dirigenza – oltre alla scadenza di incarichi ex art. 110 comma 1 – sono imminenti anche cessazioni per pensionamento anticipato: a questo riguardo occorrerà valutare, sia per la dirigenza che per il restante personale dipendente, le adesioni ai progetti di esodo anticipato, al vaglio governativo (opzione donna, quota “100” ecc).

Indicazione in merito alla copertura dei fabbisogni di risorse umane viene fornita dalla recente decisione della Giunta Comunale n. 402 in data 20 dicembre 2018.

Rapporti di lavoro flessibile

La norma di riferimento in materia di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riguardo agli aspetti di contenimento della relativa spesa, è costituita dall'art. 9, comma 28, del D,L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, norma nel tempo più volte modificata:

“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti

locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”.

Pertanto, agli enti locali – come il Comune di Livorno – che hanno rispettato l’obbligo di riduzione della spesa di personale previsto dall’art. 1 comma 557 e segg (enti soggetti al rispetto del Patto di stabilità interno) della legge n. 296/2006, non si applicano le limitazioni previste dalla normativa sopra indicata, ma il solo limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 (totale importo impegnato in tale annualità: **Euro 2.490.983,18**, esclusa la spesa per incarichi a tempo determinato ai sensi dell’art. 110 comma 1, TUEL 267/00).

Sono riconducibili a tale spesa le forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, per corrispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, secondo quanto previsto dall’art. 36 D.Lgs. 165/01 “Utilizzo di contratti di lavoro flessibile” e successive norme tra cui il D. Lgs. 15/6/2015, n. 81: “Disciplina dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 1, comma 7, della legge 10/12/2014, n. 183”.

Nel rispetto del limite normativo sopra individuato, degli ulteriori vincoli posti dalla legislazione vigente ai rapporti flessibili e coerentemente alle risorse finanziarie appositamente stanziare, sono utilizzati gli strumenti offerti dalla normativa per l’utilizzo di personale in somministrazione e con rapporto a tempo determinato, limitando, in ogni caso, il ricorso, dovutamente, alle esigenze di personale, temporanee ed eccezionali, non fronteggiabili con le risorse interne, comunque, interessate, negli anni recenti, da significativi processi di compressione degli organici e di conseguente razionalizzazione organizzativa.

L’Amministrazione Comunale potrà ulteriormente valutare, in linea con le prescrizioni legislative vigenti, il ricorso ad assunzioni di personale, con rapporto subordinato, a tempo determinato, per i diversi profili, ove ritenuto maggiormente aderente agli indirizzi dell’ente e per ragioni di opportunità amministrativa correlata a singole casistiche che si verificassero.

A tale riguardo, potrà farsi ricorso a graduatorie concorsuali vigenti presso l’ente o, in alternativa, a

graduatorie pubbliche rese disponibili da altre Amministrazioni Pubbliche in conformità ai principi giuridico normativi in materia, anche mediante l'approvazione di convenzioni con altri enti per la regolazione del relativo utilizzo.