



Comune di Pontedera

Provincia di Pisa

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione Numero 145 del 30/11/2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 - APPROVAZIONE

L'anno duemilaventuno, il giorno trenta del mese di Novembre, alle ore 15:00, presso questa sede Comunale a seguito di apposito invito diramato dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

All'appello risultano i Signori:

FRANCONI MATTEO	Sindaco	P
PUCCINELLI ALESSANDRO	Vice Sindaco	P in video conferenza
BELLI MATTIA	Assessore	P
COCILOVA CARLA	Assessore	P in video conferenza
LUCA SONIA IOANA	Assessore	P in video conferenza
MORI FRANCESCO	Assessore	P

Partecipa alla riunione e ne cura la verbalizzazione, ai sensi dell'art. 97, comma 4, lettera a) del D.Lgs. 267/2000, il Segretario Generale Dott.ssa Rita Ciardelli.

Presiede la seduta Il Sindaco Matteo Franconi.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la Seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Si procede pertanto con l'esame della proposta di deliberazione riportata di seguito.

Ai fini della decisione la Giunta ha preso preliminarmente atto dei pareri, allegati alla presente, resi ai sensi dell'art. 49 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 relativamente alla sotto riportata proposta di deliberazione:

- parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica espresso in data 22/11/2021 dal Il Dirigente CAPONI FEDERICA / ArubaPEC S.p.A.;
- parere favorevole in ordine alla regolarità contabile espresso in data 22/11/2021 dal Il Dirigente CAPONI FEDERICA / ArubaPEC S.p.A.;

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamate le seguenti disposizioni e norme:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997, e successive modificazioni ed integrazioni, confermato, per gli enti locali, dall'art. 91 D.Lgs. 267/2000 relativamente alla programmazione dei fabbisogni di personale;
- gli artt. 48 e 91 del D.Lgs. n. 267/2000;
- l'art. 1, comma 557 e ss. della legge 296/2006 relativamente al contenimento della spesa di personale;
- il D.Lgs. 165/2001 e il D.Lgs. 75/2017, relativamente alla razionalizzazione degli uffici e al superamento del concetto di dotazione organica;
- il D.M. 8.5.2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria" del D.L. 30 aprile 2019 , n. 34 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" convertito in Legge n. 58 del 28/06/2019;
- l'art. 3, comma 8, della legge 56/2019 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", che consente agli enti locali fino al 31/12/2024, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, di attivare procedure selettive senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;
- il Decreto 17 marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni";
- la Circolare 13 maggio 2020 della Funzione Pubblica pubblicata sulla G.U. n. 226 del 11/09/2020;
- la Legge 178/2020, legge di bilancio 2021-2023;
- il D.L. 78/2010, il D.L. n. 90/2014 e l'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 in materia di lavoro flessibile;

Richiamato altresì l'art. 33 del D.Lgs. 165/2011, così come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della legge 183/2011, il quale prevede l'obbligo di procedere alla rilevazione di dipendenti in soprannumero o in eccedenza prima dell'adozione del piano triennale di fabbisogno del personale stabilendo, tra le altre, che il mancato adempimento circa tale ricognizione porta all'impossibilità di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

Considerato che le condizioni di soprannumero e di eccedenza, in relazione alle esigenze funzionali, si rilevano dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre, in relazione alla situazione finanziaria, la condizione di eccedenza è rilevata dalla impossibilità dell'Ente di rispettare il regime vincolistico in ordine alla spesa di personale dettato dal legislatore;

Verificato che non vi sono posizioni lavorative di dipendenti in soprannumero o in eccedenza, poiché non si rileva personale a tempo indeterminato fuori dotazione organica e poiché l'Ente è in regola con il regime vincolistico sulle assunzioni relativo alle spese di personale, nel rispetto di quanto stabilito dall'art. 33 del d.lgs. 165/2001;

Richiamate le proprie seguenti deliberazioni di G.C.:

- n. 11 del 12/02/2021, esecutiva, con la quale è stata approvata la struttura organizzativa dell'Ente, il funzionigramma, l'elenco del personale dipendente assegnato a ciascun Settore e sono state individuate le aree di posizione organizzativa a far data dal 1° marzo 2021;
- n. 112 del 16/09/2021, esecutiva, con la quale a decorrere dal 1° ottobre 2021 è stata istituita l'Unità di progetto "Valorizzazione capitale umano e patrimonio culturale", di Staff, alle dirette dipendenze del Sindaco, e istituita su detta unità l'area di Posizione Organizzativa ex art. 13, c. 1, lett. b) del CCNL 21/05/2018 comparto FL;

Ricordato quanto previsto nel D.M. 8 maggio 2018 concernente "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale parte delle amministrazioni pubbliche";

Considerato che la programmazione del fabbisogno di personale:

- non deve basarsi solo su logiche sostitutive, ma bensì deve ricercare professionalità infungibili con nuove competenze al fine di erogare servizi più efficienti e innovativi;
- deve privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che quelle di supporto o back office, attraverso una riconversione professionale;
- deve essere pianificata e definita sulla base dell'analisi del personale esistente, di quello mancante e di possibili riconversioni professionali;

Rilevato che il concetto di fabbisogno implica un'analisi sotto un duplice profilo:

- quantitativo, ovvero la consistenza numerica di unità necessarie, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, definizione quindi di un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi che devono essere gestiti, tenuto conto anche delle cessazioni previste;

- qualitativo, riferito alle tipologie di professioni e competenze rispondenti alle esigenze attuali dell'ente, in un'ottica di miglioramento dell'efficienza dell'organizzazione e perseguimento degli obiettivi da realizzare in modo sempre più efficace;

Considerato pertanto che:

- la pianificazione delle esigenze assunzionali costituisce la conclusione di un processo di valutazione delle effettive esigenze quantitative e qualitative per l'attuazione delle finalità istituzionali;
- a seguito delle cessazioni intervenute, a qualsiasi titolo del rapporto di lavoro dei dipendenti, di quelle programmate e delle richieste avanzate dai dirigenti, sono state valutate attentamente le necessità quali-quantitative di personale, nel rispetto dei limiti imposti dalle disposizioni vigenti e della compatibilità con le disponibilità finanziarie di bilancio, al fine di garantire il perseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione, acquisendo competenze e professionalità adeguate agli obiettivi definiti negli atti di programmazione dell'Ente;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 154 del 11/12/2020 avente a oggetto "Approvazione Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2021–2023", successivamente modificata e integrata con le proprie deliberazioni n. 26 del 30/03/2021, n. 79 del 9/7/2021 e n. 136 del 11/11/2021;

Ricordato che il Comune di Pontedera risulta adempiente relativamente alle assunzioni obbligatorie di cui alla Legge n. 68/1999, così come risulta dal prospetto informativo disabili 2021;

Dato atto che:

- a) che gli interventi di cui all'Allegato 1 "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024", parte integrante e sostanziale del presente atto, rispettano i vigenti limiti di spesa e vincoli assunzionali e sono compatibili con le risorse presenti e disponibili nel bilancio del corrente esercizio e dei successivi, come evidenziato nel medesimo;
- b) il personale dell'ente risulta inserito nell'ambito dei Settori e non vi sono eccedenze ai sensi dell'art. 33, comma 1, D.lgs. 165/2001;
- c) sono stati rispettati i termini per l'approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 e bilancio consolidato 2020 e del rendiconto della gestione 2020 e i termini per l'invio alla BDAP;
- d) è stata verificata la sostenibilità della relativa spesa a carico del bilancio dell'ente;
- e) è stato verificato che la spesa di personale rientra nei limiti previsti dalla vigente normativa;
- f) è stato verificato il rispetto del valore soglia di cui al comma 1 dell'art. 4 del d.m. 17 marzo 2020, concernente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni";

g) sono stati rispettati gli obblighi di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del d.l. 66/2014, convertito in legge 89/2014 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008 convertito in legge 2/2009;

h) l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 267/2000;

i) è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021-2023 con deliberazione di G.C. n. 32 del 30/03/2021;

j) è stato adempiuto, tramite la gestione associata dell'Unione Valdera, con deliberazione di G.U n.3 del 27/01/2020, agli obblighi in materia di pari opportunità con l'approvazione del Piano triennale delle azioni positive triennio 2020/2022;

Preso atto del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti;

Richiamati i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi nel rispetto di quanto stabilito dal d.lgs. 267/2000;

Con votazione favorevole unanime espressa in forma palese;

DELIBERA

1. Di approvare il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, **Allegato 1**), parte integrante e sostanziale del presente atto.
2. Di dare atto che non vi sono eccedenze di personale ex art. 33 d.lgs. 165/2001 e che gli interventi previsti nell'Allegato 1) al presente atto, rispettano i vigenti limiti di spesa, i vincoli assunzionali.
3. Di dare mandato al Dirigente del 3 Settore di porre in essere tutti gli atti gestionali necessari per l'esecuzione del presente provvedimento, compreso l'invio al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite l'applicativo SICO entro 30 giorni dall'adozione.
4. Di trasmettere copia del presente atto ai Dirigenti e alle RSU e OO.SS.
5. Di dare atto che il presente Piano sarà ricompreso nel Documento Unico di Programmazione 2022 – 2024.

Quindi

LA GIUNTA

In ragione dell'esigenza di assicurare celermente l'approvazione consiliare del bilancio di previsione;

Con successiva specifica votazione e con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese;

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Matteo Franconi / ArubaPEC S.p.A.

Il Segretario verbalizzante
Dott.ssa Rita Ciardelli/ ArubaPEC S.p.A.



COMUNE DI PONTEDERA

Provincia di Pisa

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

Il presente piano, analogamente alla precedente, tiene conto:

- dei fabbisogni di personale rilevati nel corso degli ultimi anni;
- delle proposte dei dirigenti, ai sensi dell'art. 16, comma 1, lettera a-bis del d.lgs. 165/2001;
- del Bilancio di previsione 2021-2023, nonché del PEG 2021/2023;
- del Bilancio di previsione 2022-2024, le cui previsioni la Giunta Comunale approverà per la presentazione al Consiglio nella stessa seduta di approvazione della presente deliberazione;
- dell'attuale quadro legislativo, come modificatosi a seguito delle disposizioni normative intervenute in materia di reclutamento e facoltà assunzionali;
- dell'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019, che ai sensi di quanto previsto nel relativo decreto attuativo, D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, entrato in vigore il 20 aprile 2020, ha modificato radicalmente le modalità di calcolo delle capacità assunzionali dei Comuni, rispetto a quanto in precedenza previsto dall'art. 1 comma 557 e ss della Legge n. 296/2006;
- della Circolare 13 maggio 2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11/09/2020.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

- n. 2 unità di Cat. D, profilo amministrativo, mediante scorrimento di graduatoria/indizione concorso, oppure in subordine mobilità, per il 1° Settore e per il 3° Settore;
- n. 4 unità di Cat. C, profilo amministrativo, mediante scorrimento di graduatoria/indizione concorso, oppure in subordine mobilità, per il 1°, 2° Settore e 3° Settore;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- n. 1 unità Cat. D profilo amministrativo;
- n. 1 unità di Cat. C profilo amministrativo (proroga assunzione).

Si procederà inoltre alla sostituzione di eventuali cessazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di facoltà assunzionali e limiti alla spesa di personale.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2023

- n. 2 unità di Cat. D, profilo tecnico, di cui n. 2 per il 1° Settore e n. 1 per il 2° Settore;
- n. 2 unità di Cat. D, profilo amministrativo, per il 1° Settore e per il 3° Settore;
- n. 4 unità di Cat. C, profilo amministrativo, per il 1°, 2° Settore e 3° Settore.

Si procederà inoltre alla sostituzione di eventuali cessazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di facoltà assunzionali e limiti alla spesa di personale.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2024

- n. 2 unità di Cat. D, profilo tecnico, di cui n. 2 per il 1° Settore e n. 1 per il 2° Settore;
- n. 2 unità di Cat. D, profilo amministrativo, per il 1° Settore e per il 3° Settore;
- n. 4 unità di Cat. C, profilo amministrativo, per il 1°, 2° Settore e 3° Settore.

Si procederà inoltre alla sostituzione di eventuali cessazioni che dovessero intervenire in corso d'anno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di facoltà assunzionali e limiti alla spesa di personale.

IL QUADRO NORMATIVO

Le disposizioni legislative in materia di vincoli assunzionali, cui è assoggettato il Comune di Pontedera, attengono a tre diversi livelli:

1. capacità assunzionali, che pongono limiti di contenimento della spesa in merito alle assunzioni a tempo indeterminato, di ruolo;
2. vincoli di spesa relativi al contenimento della così detta "spesa storica" del personale, che pone vincoli di spesa in merito a ogni assunzione di personale, sia di ruolo che a tempo determinato;
3. vincoli di spesa per l'attivazione di contratti di lavoro flessibile, che impone il contenimento della spesa di personale per tali finalità nel limite massimo di spesa sostenuto dal Comune nel 2009 per le stesse tipologie contrattuali.

1) Capacità assunzionali

Il D.L. n. 34/2019, concernente "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi", convertito con legge 58/2019, stabilisce all'art. 33, rubricato "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", comma 2 che "*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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 predetto valore soglia".

In attuazione di tale disposizione è stato emanato il D.M. 17 marzo 2020, concernente "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", sulla G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, entrato in vigore il 20 aprile 2020.

Tale decreto definisce all'articolo 2 cosa debba intendersi per:

- **spesa di personale:** impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di co.co.co., per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 d.lgs. 267/2000, 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;
- **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

Il Comune di Pontedera è classificato in fascia f), in quanto ente con popolazione compresa tra 10.000 e 59.000 abitanti e il valore soglia di riferimento, così come definito dall'art. 4 del citato D.M., è pari al 27%, quale rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti, calcolo effettuato tenuto conto delle definizioni sopra richiamate.

Effettuata la verifica secondo quanto previsto dal citato d.m., il rapporto percentuale tra spese di personale e entrate correnti del Comune di Pontedera è pari a 17,34%, che pertanto è qualificabile come "Ente virtuoso", tenuto conto anche di quanto stabilito anche nella Circolare della Funzione Pubblica 13 maggio 2020, concernente "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 58/2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*", pubblicata sulla G.U. n. 226 dell'11 settembre 2020.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale registrata nel 2018 per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima indicata dall'art. 5 del d.m. e in particolare:

- per l'anno 2022, incremento del 19%;
- per l'anno 2023, incremento del 21%.

Nelle tabelle che seguono sono calcolati:

- incremento teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima sopra indicata;
- incremento effettivo, cioè quanto il Comune incrementerà la spesa per effettuare le assunzioni a tempo indeterminato sopra indicate negli anni 2022/2023.

D.M. 17 marzo 2020 - CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO					
TITOLI	DESCRIZIONE	ESERCIZIO 2018	ESERCIZIO 2019	ESERCIZIO 2020	MEDIA TRIENNIO
1°	ENTRATE CORRENTI DI NATURA TRIBUTARIA	23.138.409,22	19.998.138,57	18.586.326,08	20.574.291,29
2°	TRASFERIMENTI CORRENTI	5.092.694,43	4.975.506,29	8.697.693,74	6.255.298,15
3°	ENTRATE EXTRATRIBUTARIE	6.648.128,12	6.965.248,92	6.683.508,66	6.765.628,57
		34.879.231,77	31.938.893,78	33.967.528,48	33.595.218,01
	FCDE a bilancio 2020 assestato				2.118.393,04
	MEDIA DEL TRIENNIO ENTRATE PROPRIE AL NETTO FCDE				31.476.824,97
	SPESA DI PERSONALE A RENDICONTO 2020 (REDDITI LAVORO DIPENDENTE)				5.457.626,80
	RAPPORTO SPESA DI PERSONALE / ENTRATE				17,34%
	RAPPORTO DA DECRETO				27,00%

Percentuale di riferimento dell'Ente sulla base della fascia demografica				
	2021	2022	2023	2024
VALORE SOGLIA TABELLA 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
VALORE SOGLIA TABELLA 2	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

A) Determinazione del valore della tabella 2			
	LIMITE 2021	LIMITE 2022	LIMITE 2023
Spesa di personale a rendiconto 2018 (redditi lavoro dipendente)	6.043.092,22	6.043.092,22	6.043.092,22
Percentuale Tabella 2	16,00%	19,00%	21,00%
Valore massimo annuo	966.894,76	1.148.187,52	1.269.049,37

B) Capacità assunzionale utilizzata a tempo indeterminato	
	PTFP 2021/2023
Somma anno 2021 per assunzioni a tempo indeterminato	51.746,00
SPESA DI PERSONALE BILANCIO DI PREVISIONE ESERCIZIO 2021 (REDDITI LAVORO DIPENDENTE)	6.155.705,51

2) Vincoli di spesa relativi al contenimento della così detta "spesa storica"

L'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, stabilisce che "a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio 2011/2013, che per il Comune di Pontedera è pari a € 9.203.885,22.

	RENDICONTO 2011	RENDICONTO 2012	RENDICONTO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO 2011/2013
Intervento 1	8.925.592,43	8.431.617,10	8.185.955,38	8514388,31
Intervento 3	401.929,62	446.751,27	398.686,07	415.788,99
Intervento 5	23.000,00	3.000,00	4.500,00	10.166,67
Intervento 7 (IRAP)	485.019,73	469.037,78	468.755,50	474.271,00
Intervento 8 (Spese Elezioni)	90.661,34		102.243,47	64.301,60
Altre spese (QUOTA UNIONE)	650.121,97	869.329,83	2.914.416,34	1.477.956,05
TOTALE SPESA PERSONALE	10.576.325,09	10.219.735,98	12.074.566,00	10.956.872,62
COMPONENTI ESCLUSE	1.121.435,00	1.097.116,27	3.142.654,40	1.752.987,40
SPESA ASSOGGETTATA AL LIMITE	9.454.890,09	9.122.619,71	9.034.145,83	9.203.885,22

La spesa di personale stimata, tenuto conto anche delle esigenze assunzionali sopra indicate, per il triennio 2021-2023, calcolata al netto:

- dei rinnovi contrattuali di cui al Ccnl. FL 21/05/2018 per il personale non dirigente;
- dell'indennità di vacanza contrattuale;
- dei rinnovi contrattuali di cui al Ccnl. 17 dicembre 2020 per i Dirigenza degli enti e del Segretario comunale,

rientra nei limiti di cui all'art. 1, comma 557 e 557 quater della legge 296/2006, come meglio specificato nella tabella sotto riportata.

DATI DA BILANCIO 2021-2023					
		VALORI MEDI TRIENNIO 2011-2013	2021	2022	2023
10101	REDDITI DI LAVORO DIPENDENTE	8.928.824,95	6.155.705,51	5.675.048,00	5.725.348,00
1020101	IMPOSTA REGIONALE SULLE ATTIVITA' PRODUTTIVE	474.271,00	395.433,72	338.360,00	349.560,00
	SPESA (QUOTA A CARICO ENTE) PER CONVENZIONE SEGRETERIA		22.000,00	68.000,00	68.000,00
	RIMBORSO STAGES	2.500,00	6.000,00	6.000,00	6.000,00
	SPESE PER FORMAZIONE	4.297,62	4.000,00	4.000,00	4.000,00
	SPESE PER MISSIONI	4.721,40	2.000,00	2.000,00	2.000,00
	SPESE PER ELEZIONI	64.301,60	50.000,00	50.000,00	50.000,00
	QUOTA SPESA DI PERSONALE UNIONE VALDERA	1.477.956,05	2.351.841,47	2.351.841,47	2.351.841,47
	TOTALE SPESA DI PERSONALE LORDA	10.956.872,62	8.986.980,70	8.495.249,47	8.556.749,47
	TOTALE COMPONENTI ESCLUSE	1.752.987,40	1.128.307,86	1.143.070,21	1.136.786,00
	TOTALE SPESA PER LIMITE	9.203.885,22	7.858.672,84	7.352.179,26	7.419.963,47
	REIMPUTAZIONE ACCESSORIO PR ESIGIBILITA'			470.000,00	470.000,00
			-470.000,00	-470.000,00	-470.000,00
	TOTALE SPESA DI PERSONALE CON CORRETTIVO	9.203.885,22	7.388.672,84	7.352.179,26	7.419.963,47

3) Vincoli di spesa in merito ai contratti di lavoro flessibile

Per quanto riguarda il limite di spesa per l'attivazione di contratti di lavoro flessibile, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36, comma 2, del d.lgs. 165/2001, l'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, stabilisce che ogni ente deve rispettare la spesa sostenuta per tali finalità nell'anno 2009, con esclusione di quelle sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000, come espressamente previsto dalla citata disposizione.

Tali contratti flessibili inoltre devono essere attivati con la causale giustificativa obbligatoria, potendo essere sottoscritti esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Per il Comune di Pontedera, il limite di spesa per i rapporti di lavoro flessibile è pari € 178.987,34.

Spesa presunta lavoro flessibile anno 2022	€ 120.212,28
Spesa presunta lavoro flessibile anno 2023	€ 120.212,28