

Non si prevedono incrementi di costi di gestione di beni immobili allo stato attuale, ma si prevede di cercare di mantenere il livello sulla base degli ultimi anni.

d) Organizzazione dell'Ente e del suo personale

Personale

Personale in servizio al 31/12 dell'anno precedente l'esercizio in corso

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat.D3			
Cat.D1			
Cat.C	5**	4*	1**
Cat.B	2	2	
Cat.A			
TOTALE	7	6	1**

* Un dipendente di cat. C è part-time al 50%.

** Le altre tipologie includono un extra-orario da altro Ente utilizzato a supporto dell'Ufficio Finanziario e per la gestione dell'Ufficio Tributi, posto attualmente vacante.

I dati sono quelli del 2019 e che si ribaltano per il triennio, stante allo stato attuale, non conoscenza di possibili collocamenti a riposo, e tenuto conto del fatto che l'Ufficio Tributi possa necessitare del rinnovo dell'incarico extra orario, stante l'impossibilità di assumere per l'Ente, con la normativa vigente e dell'importanza del servizio, trattandosi delle entrate proprie dell'Ente.

Andamento della spesa di personale nell'ultimo quinquennio:

<i>Anno di riferimento</i>	<i>Dipendenti</i>	<i>Spesa di personale</i>	<i>Incidenza % spesa personale/spesa corrente</i>
2018	6	218.760	34,70%
2017	6	189.777	32,80%
2016	5	203.320	36,86%
2015	6	204.893	38,63%
2014	6	198.683	35,92%
2013	6	197.125	31,43%

Programmazione triennale del fabbisogno di personale

Preso atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive

modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", ed attualmente è ancora in attesa di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 225.992,78 (dato anno 2008) inclusivi di Euro 13.020,00 per lavoro flessibile (dato anno 2009):

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. relativamente al 2019;

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2020 - 2022

Vista e richiamata la deliberazione di giunta comunale n. 130 del 27/11/2017 avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020. Verifica delle eccedenze. Dotazione organica.", confermata con il Documento Unico di Programmazione Semplificato 2019/2021;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con proprie deliberazioni n. 67 del 23.05.2018 e n. 80 del 11/06/2018 oggetto di validazione da parte del N.V. OIV e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto che il vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 225.992,78 (dato anno 2008) inclusivi di Euro 13.020,00 per lavoro flessibile (dato anno 2009);

Considerato che per il triennio 2020/2022 non si prevedono, allo stato attuale, cessazioni di personale per collocamento a riposo;

Vista la relazione del Responsabile dei servizi finanziari dalla quale si desume nuovamente che i margini di spesa del personale riferiti all'anno 2019 ammontano presuntivamente ad Euro 8.402,00 e che la spesa del personale in servizio stimata per l'anno 2019 dovrebbe esser pari ad 217.590,00 considerato il costo della segreteria e lavoro flessibile, ma al netto delle componenti escluse dal limite (es. straordinario elettorale, adeguamenti contrattuali nuovo CCNL 2018, etc.);

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, 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 finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 non può beneficiare attualmente dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018, stante la presenza di una sola cessazione nel corso dell'annualità 2016 già oggetto di sostituzione nel corso del 2017.

Visto il DM Ministero dell'Interno 10 aprile 2017 avente ad oggetto "individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019." (GU n.94 del 22-4-2017);

Rilevato che l'ente, riguardo al D.M. sopra indicato osserva il rapporto medio dipendenti/popolazione pari ad 1/106, previsto nel triennio 2020-2022, (anno 2018: rapporto = pop. al 31.12.2018 544 : 106 = n. 5,13; dipendenti di ruolo dell'ente = n. 6 (Il Segretario comunale è in supplenza ed il Comune rimborsa esclusivamente a quest'ultimo la propria competenza);

Rammentato inoltre che con riferimento al rapporto dipendenti/popolazione ai sensi dell'art. 263, comma 2, secondo periodo, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si prevede che «in ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente» pari dunque, per il presente Ente a 8,45 come derivante dal seguente calcolo $544 : 59 = 9,22$;

Atteso poi che, 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"*;

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

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006 come desumibile dal menzionato parere espresso dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 23/2016;

Richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Richiamata l'autorevole pronuncia della Corte dei Conti sez. Autonomie Deliberazione del 05/01/2017, n. 1/SEZAUT/2017/QMIG che stabilisce, tra l'altro, nel suo dispositivo, che *"ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n.*

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2020 - 2022

165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento".

Considerato che l'Ente, come indicato nella relazione del responsabile finanziario, ha sostenuto nell'anno 2009 le seguenti spese per contratti di lavoro flessibile:

SPESE LAVORO FLESSIBILE: ANNO 2009	
Tipologia	Costo lordo comprensivo di tutti gli oneri
Contratto lavoro flessibile	€ 13.020,00
	TOTALE € 13.020,00

Dato pertanto atto che il limite di spesa per contratti di lavoro flessibile è pertanto pari a € 13.020,00 annui da considerarsi contenuto nel limite di spesa derivante dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., nella somma pari a € 225.992,78;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione e lavoro;
- 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

Considerato che relativamente all'annualità 2020 e per tutto il triennio 2020-2022, con riferimento al lavoro flessibile, nel caso di sopravvenute necessità, l'Ente ritiene di confermare la possibilità di ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/04 nonché il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili, disciplinato dall'art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno;

Per l'annualità 2020 e per tutto il triennio 2020-2022 l'Amministrazione valuterà la possibile attuazione di borse lavoro e/o tirocini formativi etc. con i servizi sociali del CISS o con altri soggetti privati con oneri a carico degli enti proponenti. Tali tirocini potranno essere attivati in corso d'anno e per tutto il triennio con oneri a carico del Comune, a condizione che vengano rispettati i vincoli di spesa in materia di personale attualmente art. 1, comma 1, l. 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, d.l. 31.05.2010 n. 78, conv. con mod. dalla legge 30.07.2010 n. 122 e s.m.i. e tenendo conto delle variazioni che si dovessero verificare in corso d'anno in materia di personale (es. comandi, part-time, cessazioni non previste etc.)

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68 e che l'Ente al momento occupa meno di 15 dipendenti;

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2020 - 2022

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Visto l'organigramma del personale di ruolo nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi che di seguito si rappresenta:

AREA	CATEGORIA	DIPENDENTI ADDETTI
AMMINISTRAZIONE GENERALE	C	3*
	B	2
VIGILANZA E COMMERCIO	C	1
TOTALE		6
* I dipendenti dell'Ente di categoria C sono 3 di cui 1 (Tecnico Comunale) part time al 50%. Le uniche P.O. sono il funzionario C assegnato all'Area Polizia Locale vigilanza, mentre le altre aree sono sotto la responsabilità del Sindaco (D.G.C. 72/2019).		

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; Considerato l'obbligo di trasmettere il piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Dato atto che, questo ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al tetto di spesa 2008 disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, anche con riferimento al triennio 2019/2021 ove non si prevedono assunzioni di personale a tempo indeterminato nel rispetto di quanto sopra indicato quale programma del fabbisogno triennale;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2018;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con il presente documento;
- ha adottato il Piano degli Obiettivi 2019 con D.G.C. 89 del 28/06/2019;
- ha approvato il bilancio nel rispetto del rinvio dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (d.l. 113/2016);

Ritenuto pertanto opportuno per tutto quanto esposto stabilire per il triennio 2020/2022, e dunque anche l'annualità 2020, il seguente piano triennale dei fabbisogni:

- a) la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 225.992,78 l'Ente nel rispetto di tale spesa fonderà le proprie decisioni in materia di personale, allo stato non si prevedono assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2020/2022, tenendo in

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2020 - 2022

considerazione però le eventuali innovazioni poste con il D.L 32/2019 che interviene in materia, ma che attualmente manca dei Decreti attuativi:

- b) l'attuale consistenza dei dipendenti di ruolo in servizio come rappresentata nell'organigramma rappresentato qui di seguito, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti di ruolo, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Comunale salvo aumenti derivanti dalla disciplina contrattuale di livello nazionale:

AREA	CATEGORIA	DIPENDENTI ADDETTI
AMMINISTRAZIONE GENERALE	C	3*
	B	2
VIGILANZA E COMMERCIO	C	1
TOTALE		6

* I dipendenti dell'Ente di categoria C sono 3 di cui 1 (Tecnico Comunale) part time al 50%.
Le uniche P.O. sono il funzionario C assegnato all'Area Polizia Locale vigilanza, mentre le altre aree sono sotto la responsabilità del Sindaco.

- c) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero per l'anno 2018;
- d) per l'annualità 2020 e per l'intero triennio 2020/2022 l'amministrazione valuterà la possibile attuazione di borse lavoro e/o tirocini formativi etc. con i servizi sociali del CISS o con altri soggetti privati con oneri a carico degli enti proponenti. Tali tirocini potranno essere attivati in corso d'anno 2019 e per tutto il triennio 2019/2021 con oneri a carico del Comune, a condizione che vengano rispettati i vincoli di spesa in materia di personale attualmente art. 1, comma 1, l. 27.12.2006, n. 296 (legge finanziaria 2007) e s.m.i. e art. 9, comma 28, d.l. 31.05.2010 n. 78, conv. con mod. dalla legge 30.07.2010 n. 122 e s.m.i. e tenendo conto delle variazioni che si dovessero verificare in corso d'anno in materia di personale (es. comandi, part-time, cessazioni non previste etc.);
- e) riguardo l'annualità 2020 e per tutto il triennio, con riferimento al lavoro flessibile in genere, nel caso di sopravvenute necessità, l'Ente ritiene di confermare la possibilità di ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge 311/04 nonché il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili, disciplinato dall'art. 36 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165, per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali che dovessero manifestarsi nel corso dell'anno ed in particolare l'amministrazione si riserva di valutare l'utilizzo di tale tipologia lavorativa a fini di potenziamento dell'ufficio tributi e tecnico sempre nei limiti di spesa vigenti in materia di personale;
- f) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati:
- nessuna assunzione a tempo indeterminato per gli anni 2020/2022;
 - eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici in caso di sopravvenute necessità l'Ente, per tutto il triennio 2020-2022, inclusa la possibilità di ricorso all'istituto della utilizzazione di dipendenti di altro ente ai sensi dell'art. 1 comma

Documento Unico di Programmazione Semplificato 2020 - 2022

557 della legge 311/04 subordinata al rispetto dei limiti di spesa in materia individuati nella spesa del 2009 nella somma pari ad Euro 13.020,00 e comunque nel rispetto del limite massimo di spesa di Euro 225.992,78 (limite anno 2008).

Stante la redazione del presente sezione del DUPs si ritiene di confermare la dotazione organica attualmente in essere non prevedendo ad oggi possibilità di assunzioni, salve eventuali variazioni nell'organico che rendano fattibili mobilità in entrata o assunzioni nel rispetto della normativa vigente in materia.