



Allegato "A"  
alla Delibera di G.C.  
n° 71 del 06.12.2018

Comune di Chiuppano

# Il programma del fabbisogno del personale del triennio 2019-2021

## 1. Le norme di riferimento

Quanto all'obbligo della programmazione, l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 prevede che gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche assunzionali adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; a tal fine richiama, per quanto applicabili, alcune disposizioni dell'art. 39 della legge 449/1997 in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

Quanto, invece, al limite complessivo della spesa, l'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, prevede che *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere all'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*. Conseguentemente, rispetto alla disciplina normativa precedente si è superato il limite dinamico e ha trovato applicazione un limite di spesa fisso e consolidato anche per gli anni futuri, cioè la media di spesa di personale del triennio 2011-2013.

Relativamente, invece, ai limiti annuali di spesa per le assunzioni, deve essere ricordato che, da tempo, gli enti locali sono sottoposti ad una disciplina limitativa delle assunzioni, che consiste nella possibilità di attivare assunzioni a tempo indeterminato nei limiti della spesa del personale cessato nel precedente anno. Per il Comune di Chiuppano tali percentuali, solo per rimanere agli anni più recenti, sono state le seguenti:

- Anno 2014 - 60% dei risparmi delle cessazioni del 2013 (art. 3, comma 5, del d. l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114);
- Anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014 (art. 3, comma 5, del d. l. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114);
- Anno 2016: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2015, avendo il Comune di Chiuppano il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente 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 (art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nel testo modificato prima dall'art. 16, comma 1 bis, del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con

modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 e poi dall'art. 22, del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96);

- Anno 2017: 100% dei risparmi delle cessazioni del 2016, avendo il Comune di Chiuppano una spesa del personale dell'anno 2016 inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi approvati nel triennio 2014, 2015 e 2016 (art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nel testo modificato prima dall'art. 16, comma 1 bis, del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 e poi dall'art. 22, del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96);

- Anno 2018: 100% dei risparmi delle cessazioni del 2017, avendo il Comune di Chiuppano una spesa del personale dell'anno 2017 inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi approvati nel triennio 2015, 2016 e 2017 (art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, nel testo modificato prima dall'art. 16, comma 1 bis, del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160 e poi dall'art. 22, del d.l. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96).

A decorrere dall'anno 2019 ritorna ad avere vigenza quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, che prevede che la facoltà di assumere sia pari al 100% della spesa occorsa per il personale cessato nell'anno precedente.

Qualora tali possibilità assunzionali non siano state utilizzate per intero, l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito in legge 114/2014, consente un recupero dei resti delle capacità assunzionali del triennio precedente; in particolare, tale disposizione di legge recita: “... 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 ...”. Ne consegue che si possono utilizzare gli spazi di spesa di personale maturati per effetto del turn over realizzatosi in un esercizio non immediatamente precedente quello dell'avvio della procedura di assunzione, purché entro il triennio dalla stessa maturazione, ma nella misura regolata dalla legge vigente nel momento del calcolo della capacità assunzionale.

Infine, bisogna dar conto di quanto previsto dall'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Esso prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale. Tale decreto è stato emanato l'8 maggio 2018 e pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, con la seguente rubrica “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*”.

Il presente documento è stato redatto, pertanto, alla luce di quanto previsto dal citato Decreto.

Il Piano ovviamente:

- quanto alle cessazioni, non tiene conto delle eventuali future modifiche legislative del sistema pensionistico; conseguentemente, le cessazioni inserite nel piano sono riferite al personale che deve necessariamente essere collocato a riposo;
- quanto alle assunzioni, non tiene conto delle possibilità che pare offrire il c.d. “Decreto concretezza”, che prevede un'anticipazione di alcune capacità assunzionali, in quanto tale

testo normativo ha da poco iniziato l'iter di approvazione.

## **2. La capacità assunzionale del Comune ed il programma delle assunzioni**

Per l'anno 2018 e per i successivi anni 2019 e 2020 non sono previste cessazioni. Da ciò deriva anche l'impossibilità di procedere ad assunzioni nel triennio 2019-2021.

Peraltro, è necessario segnalare che il Comune di Chiuppano ha avviato un procedimento di fusione con il limitrofo Comune di Carrè. Qualora vi fosse un esito positivo di tale procedimento, ovviamente, la programmazione oggetto del presente atto potrebbe essere rivista dal nuovo Comune.

## **3. Il limite di spesa complessivo della programmazione del fabbisogno 2019-2021**

I commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater dell'art. 1 della legge 296/2006 prevedono la necessità che la spesa del personale di ciascuno degli anni del triennio sia contenuta entro il limite del valore medio del triennio 2011-2013; a tal fine 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.

Si evidenzia, altresì, che nel concetto di spesa del personale:

- = rientrano tutte le spese sostenute per il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, nonché per 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, nonché gli oneri riflessi e l'IRAP (art. 14 comma 7 del Dl n. 78/2010), nonché ancora le spese per lavoratori socialmente utili (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 163/2008) e quelle per l'indennità sostitutiva per ferie non godute attribuita al personale cessato dal servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 94/2007); rientrano, pertanto, tra le spese del personale del Comune di Chiuppano anche quelle sostenute per il personale del Corpo di polizia locale del Consorzio Nordest Vicentino;
- = non rientrano le spese per arretrati connessi ai rinnovi contrattuali, le spese per il personale disabile nel limite delle assunzioni obbligatorie (Corte dei Conti per il Veneto, Deliberazione n. 94/2007), le spese per il personale comandato per il quale si riceve un rimborso dall'Ente ove si svolge il servizio (Corte dei Conti per il Veneto, deliberazione n. 6/2009), le spese per gli incentivi per il recupero dell'evasione tributaria, quelli per la progettazione di opere pubbliche e per quella urbanistica, i diritti di segreteria e di rogito (Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, deliberazione n. 16/2009);
- la spesa ex comma 557 per gli anni 2019-2020-2021, è stata ipotizzata tenendo conto del personale in servizio e di quello per il quale il presente programma del fabbisogno prevede le assunzioni nel triennio; relativamente al personale che presta servizio in altri enti con diritto alla conservazione del posto (un'unità di personale del Consorzio di polizia locale), si è preso il dato, omogeneo a quello delle precedenti annualità, comunicato dai predetti enti per il 2019 e ritenuto costante anche negli anni seguenti; nel prospetto seguente viene, quindi, evidenziato il dato consuntivo del triennio 2011/2013 (definitivo) ed il dato previsionale 2019-2020-2021:

Relativamente alla spesa del personale in part-time, la stessa è stata considerata in termini di percentuale di prestazione lavorativa, in quanto si è richiesto al personale con contratto a tempo parziale derivante da trasformazione del rapporto a tempo pieno dell'intenzione di un

ritorno al tempo pieno, ottenendo una risposta negativa.

In particolare, il valore medio della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013 è pari ad euro 512.606,01, risultante dai seguenti dati:

	ANNO		
	2011	2012	2013
ONERI PER COMPETENZE STIPENDIALI	€ 273.802,74	€ 287.773,11	€ 287.773,11
INDENNITA' E COMPENSI ACCESSORI	€ 52.330,52	€ 80.602,67	€ 59.895,20
ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE	€ 5.566,92	€ 5.410,88	€ 5.306,96
RIMBORSO SPESE MENSA	€ 1.587,01	€ 2.316,04	€ 2.204,45
SEGRETARIO COMUNALE	€ 10.866,87	€ 15.243,01	€ 8.500,00
C.TI A CARICO ENTE	€ 89.515,81	€ 99.098,02	€ 93.588,84
IRAP	€ 28.186,57	€ 31.811,03	€ 29.861,86
SPESE PERSONALE CONSORZIO VIGILI	€ 26.139,42	€ 27.612,62	€ 20.567,07
RIMBORSI AD ALTRE AMMINISTRAZIONI	€ -	€ -	€ -
RIMBORSI DA ALTRE AMMINISTRAZIONI	€ -	€ 7.742,71	€ -
<b>TOTALE SPESA PERSONALE</b>	<b>€ 487.995,86</b>	<b>€ 542.124,67</b>	<b>€ 507.697,49</b>

Mentre la spesa presunta per l'anno 2019 ammonta ad euro 434.779,12 (inferiore di euro 76.914,55 alla media del triennio 2011-2013)

Si osserva che il dato previsionale degli anni 2019, 2020 e 2021 è identico, in quanto, ad oggi, come detto, non si ipotizzano cessazioni, né modifiche.

Nelle somme previste negli anni 2019, 2020 e 2021 non sono stati ricompresi oneri neanche per eventuali assunzioni a tempo determinato, che sarebbero, comunque, possibili nel limite massimo della spesa di cui al paragrafo successivo. Al momento, inoltre, non si ipotizzano assunzioni per mobilità tra enti del comparto.

Quanto al recupero dei resti maturato dal precedente programma del fabbisogno (pari ad euro 15.223,97 - deliberazione di Giunta comunale n. 103 del 21 dicembre 2017), essendo tale capacità assunzionale ascrivibile ad una cessazione intervenuta nel 2017, gli stessi potranno essere utilizzati sino al 2020. Si è ritenuto di non prevederne l'utilizzo, per il momento, in attesa di conoscere l'esito del procedimento di fusione e l'eventuale impatto delle novità legislative in itinere citate al precedente punto 1.

#### **4. Il rispetto del limite di spesa per il personale con contratto di lavoro flessibile.**

L'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, prevede che anche i Comuni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità dell'anno 2009. Tale limite è elevato al 100% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 se il Comune, come è il caso del Comune di Chiuppano, è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni.

Il Comune di Chiuppano, nell'anno 2009, ha sostenuto spese per personale a tempo determinato per un importo complessivo pari ad € 64683,94.

Come detto, delle somme destinate a tali forme di lavoro flessibile non si è tenuto conto nella spesa presunta per gli anni 2019 2020 e 2021.

## 5. Le assunzioni per mobilità “neutra”.

Come è noto, l’art. 30 del d. lgs. 30 marzo 2001, n. 165, prevede che, prima di bandire il concorso per l’assunzione, il Comune attivi una procedura di mobilità volontaria tra Enti. Nel caso in cui questa non dia esito positivo e che risulti infruttuosa anche la procedura di “mobilità d’ufficio” di cui al successivo art. 34 bis, è possibile bandire il concorso pubblico.

Orbene, oggetto di questo paragrafo non è tale tipo di procedura, bensì una procedura di mobilità per così dire “esclusiva”, nel senso che, qualora la stessa risultasse infruttuosa, non si procederebbe a bandire alcun concorso. Ciò, in quanto, tale procedura può portare ad un’assunzione che, qualora il lavoratore presti già servizio in un ente soggetto a limitazioni nelle assunzioni, deve ritenersi “neutra” (articolo 1, comma 47, della legge n. 30 dicembre 2004, n. 311) e, quindi, non incidente sulle capacità assunzionali sopra esposte.

In tal senso, si veda l’interpretazione della Corte dei Conti, secondo cui *“i rapporti tra l’istituto della mobilità e i vincoli assunzionali sono tuttora disciplinati dall’art.1, comma 47, della legge n.311/2004. Da tale norma deriva che la mobilità è una forma di reclutamento, consentita anche in deroga a tali vincoli, purché sia garantita la neutralità finanziaria dell’operazione per l’erario pubblico, con riguardo, sia all’ente di provenienza, sia a quello di destinazione, anche quando gli stessi siano sottoposti a discipline limitative differenziate. La neutralità finanziaria, per essere tale, deve garantire che, all’interno del comparto pubblico, non si producano variazioni nella consistenza numerica dell’organico e incrementi nella spesa di personale. A tal fine, la mobilità in uscita verso un ente sottoposto a limitazioni non è considerata dall’ente cedente, a sua volta sottoposto a vincoli assunzionali, come cessazione utile ai fini di nuove assunzioni dall’esterno, così come l’ente di destinazione non imputerà l’ingresso in mobilità nella quota consentita dalle norme vigenti per le assunzioni”* (ex plurimis, Sez. controllo Piemonte, n.69/2018/PAR).

L’intenzione, peraltro, è quella di non procedere nel triennio, per il momento, ad alcuna assunzione di tale natura.

## 6. Le assunzioni delle c.d. “categorie protette” (Legge 12 marzo 1999, n. 68)

### Prima fattispecie

L’art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 prevede che i datori di lavoro pubblici e privati che occupano almeno 15 dipendenti, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze i lavoratori con disabilità, indicati all’art. 1 della stessa legge 68/99, nella seguente misura:

- a. 7% dei lavoratori dipendenti, se occupano più di 50 dipendenti;
- b. 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c. 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

L’adempimento di tale obbligo non ricorre per il Comune di Chiuppano, in quanto il numero dei dipendenti è inferiore ai 15 dipendenti.

### Seconda fattispecie

Inoltre, l’art. 18, secondo comma, della medesima legge prevede che, *“in attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell’aggravarsi dell’invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di*

*lavoro pubblici e privati ..... La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti”.*

Tale quota di riserva, pertanto, non opera per il Comune di Chiuppano, che ha un numero di dipendenti di molto inferiore alle cinquanta unità.

## **7. Gli altri vincoli assunzionali**

Per poter procedere ad assunzioni a tempo indeterminato è, inoltre, necessario rispettare altri vincoli imposti da diverse leggi. Di seguito si offre un articolato richiamo a tali disposizioni normative, anche se il presente Programma del fabbisogno non prevede assunzioni.

### Adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale ed eventuale rideterminazione della dotazione organica

- l'art. 6, commi 2, 3 e 6 ter, del D.Lgs. 165/2001 prevede che non possono assumere personale gli enti che non hanno proceduto all'adozione del Piano triennale del fabbisogno del personale e all'eventuale rideterminazione della dotazione organica;

### Ricognizione delle eventuali eccedenze di personale

- l'art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 prevede che non possono assumere personale gli enti che non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;

### Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità

- l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006 prevede che non possono assumere personale gli enti che non hanno proceduto all'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

### Piano triennale della performance

- l'art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009 e successive modificazioni prevede il divieto di assunzione per i Comuni che non hanno provveduto all'approvazione del Piano della Performance;

### Patto di stabilità interno

- l'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008 convertito in legge n. 133/2008 e successive modificazioni prevede il divieto di assunzione per i Comuni che non hanno rispettato il patto di stabilità nell'anno precedente; norma da ritenersi non più operativa.

### Verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco

- l'art 34, comma 6 del d. Lgs. 165/2001 subordina nuove assunzioni a tempo indeterminato alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;

### Utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.l. 95/2012, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione

- l'art 2, comma 13, del d.l. 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135, prevede che le amministrazioni pubbliche che non accolgono le domande di ricollocazione del personale iscritto negli elenchi di disponibilità non possono procedere ad assunzioni di personale;

### Richiesta di trasformazione a tempo pieno del personale assunto a tempo parziale

- l'articolo 3, comma 101 della legge 24 dicembre 2007, n. 244 al secondo periodo dispone che“*In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta*”;

Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione.

- l'articolo 9, comma 1 quinquies del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, prevede che non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, fino a quando non abbiano adempiuto, gli enti locali che non hanno approvato nei termini i bilanci di previsione, i rendiconti e il bilancio consolidato e che non abbiano nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione inviato i relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della l. 31 dicembre 2009, n. 196;

Omessa trasmissione delle informazioni richieste dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243.

- l'art. 1, comma 508 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 prevede che non possa procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato l'ente territoriale beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà non effettuati la trasmissione delle informazioni previste dal decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243;

Saldo negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali

- l'art. 1, commi 466 e 475, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 prevede che i Comuni devono conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali; in caso contrario, nell'anno successivo a quello di inadempimento l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;

Mancato rispetto dell'adempimento previsto dall'art. 1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n. 232

- l'art. 1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n. 232 prevede che non possa procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, nei dodici mesi successivi al ritardato invio, l'ente che invii al sito «<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>», non entro il termine del 31 marzo, ma entro il termine del 30 maggio dell'anno successivo a quello di riferimento, una certificazione dei risultati conseguiti in materia di saldo;

Mancato rispetto dell'adempimento previsto dall'art. 9, comma 3 bis, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185, convertito in legge 28 gennaio 2009, n. 2

- tale disposizione di legge prevede che non possa procedere ad assunzioni di personale fino a quando perdura l'inadempimento relativo alla mancata certificazione - entro il termine di trenta giorni dalla data di ricezione dell'istanza del creditore di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali - se il relativo credito sia certo, liquido ed esigibile, anche al fine di consentire al creditore la cessione pro soluto o pro solvendo a favore di banche o intermediari finanziari riconosciuti dalla legislazione vigente;

Rispetto dei tempi medi di pagamento

- l'art. 41, del D.L. n. 66/2014, convertito in Legge n. 89/2014, prevede che le amministrazioni pubbliche, che registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 60 giorni a decorrere dal 2015, rispetto a quanto disposto dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, nell'anno successivo a quello di riferimento, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto.

## **8. Conclusioni**

Nel triennio 2019-2021 non è prevista alcuna assunzione a tempo indeterminato, non prevedendosi, al momento, cessazioni.

Inoltre, qualora fosse necessario attivare spese per contratti di lavoro flessibile al momento non previste, sarà rispettato il limite di cui all'art. 9, comma 28 del d.l. n. 78/2010, convertito dalla legge n. 122/2010, quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nonché gli altri limiti su esposti.