COMUNE DI SALICE SALENTINO
Fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021
Modifica del 27.5.2019

1. Normativa

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite, appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni oggi vigenti in materia e delle modifiche normative di recente intervenute.

Esse possono essere così riassunte:

1.1 Competenze e procedura

- Art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 contenente *"Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time"* che dispone, al comma 1, *"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"*;
- Art. 91 del D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm., il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita: "*1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai princìpi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale."*
- Art. 19, co. 8, della legge n. 448/2001 (Finanziaria 2002) che stabilisce: *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate."*;

1.2 Spesa di personale: definizione e limiti

- Art. 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della legge 296/2006 che recita:
  "*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:*
  (..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 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'articolo 76, comma 4, del

decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.
Le <u>*componenti da considerare*</u> per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza e assistenza delle forze di P.M., e ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale e il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo.

- Art. 3, co. 5-*bis*, del d.l. n. 90/2014 che ha introdotto il nuovo art. 1, co. 557-quater alla legge n. 296/2006, prevedendo che il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore

medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo; la riduzione della spesa del personale è ancorata ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, co. 5-*bis*, del d.l. n. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico-assunzionale e di spesa più restrittivo;

- Art. 3 del d.l. n. 90/2014 che consente – a decorrere dal 2014 – il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco di tempo non superiore a tre anni, sotto la condizione del rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile: si possono quindi 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, nella misura regolata dalla legge vigente nel momento del calcolo della capacità assunzionale, purché entro il triennio dalla stessa maturazione (Corte dei Conti, Sez. Autonomie, delibera numero 25/SEZAUT/2017/QMIG, assunta nell'adunanza del 14 novembre 2017).
  Le amministrazioni comunali possono utilizzare le capacità assunzionali del triennio precedente, quindi degli anni 2015, 2016 e 2017, ove non utilizzate e nella misura prevista dalla legislazione in vigore nell'anno.

Si evidenza come il 2018 sia l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, co. 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, co. 5, del d.l. n. 90/2014: ciò determina il superamento delle limitazioni al *turn over* e a decorrere dal corrente anno, per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente.

Pertanto, sulla base delle disposizioni in vigore, tutti i comuni possono, a partire dall'anno 2019, effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente.

Si segnala, infine, il D.M. 8.5.2018 con cui la Funzione Pubblica ha approvato "*Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*".

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 "nuova" 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.

L'art. 14-bis della L. 28/03/2019 n. 26 di conversione del D.L. 4/2019 ha introdotto disposizioni che modificano la modalità di calcolo della capacità assunzionale dando la possibilità di utilizzare i resti dei budget dei precedenti cinque anni. Inoltre introduce il comma 5-sexies all'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 che recita:

"*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatisi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*".

2. La situazione del Comune di Salice Salentino

Nelle pagine seguenti verranno illustrate le condizioni attuali del Comune di Salice Salentino con riferimento al nuovo concetto di dotazione organica, alla media del triennio 2011/2013 quale limite di spesa per

il personale, alle capacità assunzionali, al fine di programmare il nuovo Piano triennale delle assunzioni di personale nel rispetto dei limiti dettati dalla legge e dalle capacità di bilancio per meglio soddisfare le esigenze manifestate dai diversi servizi dell'Ente.

2.1 Dotazione organica

L'ultima dotazione organica è stata approvata dall'Ente con delibera G.C. n. 88 del 27.7.2017.

In particolare, la struttura organizzativa dell'Ente risulta essere così composta alla data del 1° gennaio 2019:

Settore I **Affari Generali**

Totale Settore	Cat D3	Cat D1	Cat C	Cat B3	Cat B1	Cat A	Tot
Posti previsti	0	2	11	1	2	2	**18**
Posti coperti full-time	0	1	1	0	2	2	**6**
Posti coperti part-time	0		5	0	0	0	**5**
Posti vacanti		1	5	1	0	0	**7**

Settore II **Servizi Sociali**

Totale Settore	Cat D3	Cat D1	Cat C	Cat B3	Cat B1	Cat A	Tot
Posti previsti	0	1	5	2	0	2	**10**
Posti coperti full-time	0	1		2	0	0	**3**
Posti coperti part-time	0	0	3	0	0	0	**3**
Posti vacanti	0	0	2	0	0	2	**4**

Settore III **Polizia Municipale**

Totale Settore	Cat D3	Cat D1	Cat C	Cat B3	Cat B1	Cat A	Tot
Posti previsti	0	1	10	0	0	1	**12**
Posti coperti full-time	0	1	2	0	0	1	**4**
Posti coperti part-time	0	0	5	0	0	0	**5**
Posti vacanti	0	0	3	0	0	0	**3**

Settore IV **Economico-finanziario**

Totale Settore	Cat D3	Cat D1	Cat C	Cat B3	Cat B1	Cat A	Tot
Posti previsti	0	2	5	0	0	0	**7**
Posti coperti full-time	0	0	2	0	0	0	**2**
Posti coperti part-time	0	0	2	0	0	0	**2**
Posti vacanti	0	2	1	0	0	0	**3**

Settore V Tecnico

Totale Settore	Cat D3	Cat D1	Cat C	Cat B3	Cat B1	Cat A	Tot
Posti previsti	1	1	5	1		3	**11**
Posti coperti full-time	1	0	2		0	0	**3**
Posti coperti part-time	0	0	2	0		0	**2**

Posti vacanti	0	1	1	1		3	**6**

Riepilogo

	Cat D3	Cat D1	Cat C	Cat B3	Cat B1	Cat A	Tot
Posti previsti	1	7	36	4	2	8	**58**
Posti coperti full-time	1	3	7	2	2	3	**18**
Posti coperti part-time		0	17	0	0	0	**17**
Posti vacanti	0	4	12	2	0	5	**23**

Valore finanziario teorico dotazione organica
(retribuzione tabellare CCNL 21.5.2018)

	posti previsti	Costo annuo	Valore finanziario
Cat. D3	1	27.572,85	27.572,85
Cat. D	5	23.980,09	119.900,45
Cat. D - P.t. 18	2	11.990,04	23.980,09
Cat. C	17	22.039,41	374,669,97
Cat. C - P.t. 25	19	15.306,37	290.821,03
Cat. B3	4	20.652,45	82.609,8
Cat. B1	2	19.536,91	39.073,82
Cat. A	8	18.482,72	147.861,76
	58		**1.106.519,75**

Valore finanziario posti coperti al 31.12.2018
(retribuzione tabellare CCNL 21.5.2018)

	posti coperti	Costo annuo	Valore finanziario
Cat. D3	1	27.572,85	27.572,85
Cat. D	2	23.980,09	47.960,18
Cat. D - P.L.	1	23.980,09	23.980,09
Cat. C	7	22.039,41	154.275,87
Cat. C 25h	17	15.306,37	260.208,29
Cat. B3	2	20.652,45	41.304,9
Cat. B1	2	19.536,91	39.073,82
Cat. A	3	18.482,72	55.448,16
	35		**649.824,16**

Al costo come sopra determinato bisogna aggiungere:
- oneri riflessi a carico dell'Ente;
- salario accessorio;
- valore delle P.O. e indennità di risultato;
- altre voci (straordinario, comandi, etc. etc.)

V'è altresì da considerare:
- n. 1 unità di personale incaricato ai sensi dell'art. 110 del TUEL, inquadrato in Cat. D;
- il Segretario Generale, il cui costo incide per il 40%, giusta convenzione per la gestione associata del servizio di segreteria comunale stipulata con il Comune di Cutrofiano, approvata con deliberazione n. 35 del 31.7.2018.

2.2 Limite spesa di personale (media 2011/2013)

Media triennale spesa del personale (d.l. n. 90/2014, art. 3, co. 5bis) € 1.408.307,77

Tale importo costituisce il limite insuperabile della spesa di personale con riferimento a tutte le tipologie contrattuali (tempo indeterminato, tempo determinato, lavoro interinale, incarichi *ex* art. 110 TUEL, collaborazioni, convenzioni, comandi, etc., etc.).

2.3 Capacità assunzionali (*turn-over*)

L'art. 14-bis della L. 28/03/2019 n. 26 di conversione del D.L. 4/2019 ha introdotto disposizioni che modificano la modalità di calcolo della capacità assunzionale dando la possibilità di utilizzare i resti dei budget dei precedenti cinque anni. Inoltre introduce il comma 5-sexies all'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 che recita:
"***Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatisi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over*".

Per calcolare le capacità assunzionali per l'anno 2019 bisogna perciò fare riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno 2018 e nel triennio 2013/2017, applicando al costo annuo di ciascun dipendente collocato a riposo le percentuali di turn-over vigenti nell'anno in cui si è verificato l'evento, oltre alle cessazioni programmate per lo stesso anno 2019.

Nel triennio 2013/2017 si sono verificate le seguenti cessazioni:

DIPENDENTE	CAT.	ANNO	COSTO TOTALE ANNUO (retrib. Tabellare nuovo CCNL 21/05/2018)	Percentuale di spesa per turn-over
//		2013	//	//
N. 1 Istruttore Direttivo	D	2014	23.980,09	60% 14.388,05
//		2015	//	//
//		2016	//	//
N. 1 Istruttore Amministrativo	C/1	2017	15.304,16	75% 11.478,12
		Totale	39.284,16	25.866,17

Per il Comune di Salice Salentino, al di sopra dei 1.000 abitanti e con rapporto tra spese di personale e spese correnti superiore al 25%, alle cessazione dell'anno 2014 si applica la percentuale del 60%.
Al valore delle cessazioni verificatesi nell'anno 2017, da destinare a nuove assunzioni nell'anno 2018, per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dipendenti/popolazione inferiore alle tabelle di cui all'art. 263, co. 2 del TUEL, è possibile elevare la percentuale di *turn - over* dal 25% al 75%. Poiché il Comune di Salice Salentino rientra in tale casistica la capacità assunzionale è pari al 75% di € 15.304,16 e, quindi, a **€ 11.478,12**.

I resti assunzionali del triennio 2013/2017 sono, pertanto, pari ad **€ 25.866,17**

Nell'anno 2018 si programmava la seguente assunzione:

n. 1 Istruttore Direttivo cat. D part-time 18 ore Settore Economico finanziario Costo presunto **€ 11.990,04**

Sempre nell'anno 2018 si sono inoltre verificate n. 2 **cessazioni**:

DIPENDENTE	CAT.	DECORRENZA	COSTO TOTALE ANNUO
N. 1 Istruttore Amministrativo	C 25 h	2018	15.304,16
N. 1 Istruttore Tecnico	C t.p.	2018	22.039,41
		Totale	**37.343,57**

Al valore delle cessazioni verificatesi nell'anno 2018, da destinare a nuove assunzioni nell'anno 2019, si applica per tutti gli enti locali la percentuale di *turn-over* del 100%, quindi la capacità assunzionale derivante da tale cessazione è pari a **€ 37.343,57**.

Nell'anno 2019 sono previste le seguenti **cessazioni**:

DIPENDENTE	CAT.	DECORRENZA	COSTO TOTALE ANNUO
N.1 Assistente Sociale	D	01/10/2019	23.980,09
N.1 Istruttore Amministrativo	C	27/07/2019	22.039,41
N.1 Istruttore perito agrario	C	01/10/2019	22.039,41
N.1 Istruttore Serv. Finanziari	C	01/08/2019	17.140,05
N.1 Istruttore Amministrativo	C	01/12/2019	17.140,05
N.1 Istruttore serv. sociali	C	31/12/2019	17.140,05
N.1 VV.UU	C p.t.	31/12/2019	17.140,05
N.1 VV.UU	C p.t.	31/12/2019	17.140,05
Totale			**153.759,16**

Riassumendo, per l'anno 2019, il Comune di Salice Salentino ha a disposizione la seguente capacità assunzionale:

a) Resti assunzionali 2013/2017	€	25.866,17
Utilizzo n. 1 Cat.D 18 ore	- €	11.990,04
b) Turn over cessati 2018 (100%)	€	37.343,57
		51.219,70
c) Turn over cessazioni 2019	€	153.759,16
Capacità assunzionale anno 2019 (a + b +c)		**204.978,86**

Tenuto conto delle capacità assunzionali dell'Ente, delle esigenze manifestate dai Servizi e delle disposizioni recate dal D.L. n. 113/2018, si propone la seguente programmazione del fabbisogno del personale:

Anno 2019

Cat.	n.	Profilo prof.le	Settore	Modalità copertura	Valore

C	1	Istruttore tecnico p.t.	Tecnico	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 22.039,41
D	1	Istruttore Direttivo tecnico part-time 50%	Tecnico	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 11.990,04
C	2	Istruttori Amministrativi t.p.	Vari	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 44.078,82
C	2	Istruttori Amministrativi part-time 50%	Vari	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 22.039,41
C	2	Agenti di P.M. t.p.	Vigilanza	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 44.078,82
				TOTALE	**€ 144.226,50**

MARGINE RESIDUO 60.752,36

Per l'anno 2019 è stato programmato, con decorrenza 01/01/2019, un incremento di n. 3 ore settimanali di servizio per n.17 dipendenti di categoria C e con decorrenza 01/10/2019 un ulteriore incremento di n. 2 ore di servizio sempre per n.17 dipendenti di categoria C.

Per gli anni 2020/2021 potranno essere utilizzate le capacità assunzionali rivenienti dai resti del triennio precedente e dalle cessazioni rispettivamente dell'anno 2020 e 2021.

Nell'anno 2020 si prevedono le seguenti cessazioni:

DIPENDENTE	CAT.	DECORRENZA	COSTO TOTALE ANNUO
N.1 Agente P.M.	C t.p.	2020	22.039,41
N.1 Agente P.M.	C t.p.	2020	22.039,41
N.1 Agente P.M.	C 30h	2020	18.366,18
N.1 Agente P.M	C 30h	2020	18.366,18
N.1 Istruttore Amministrativo	C 30h	2020	18.366,18
N.1 Istruttore servizi Trib.	C 30h	2020	18.366,18
N.1 Istruttore Servizi Soc.	C 30h	2020	18.366,18
N.1 Commesso	A t.p.	2020	18.482,72
Totale			**154.392,44**

Assunzioni 2020

Cat.	n.	Profilo prof.le	Settore	Modalità copertura	Valore
C	3	Agenti di P.M. t.p.	Vigilanza	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 66.118,23
C	4	Istruttori Amministrativi	Vari	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 88.157,64
C	2	Istruttori Amm./Contabili part-time 50%	Economico/Tributi	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 22.039,41
D	1	Assistente sociale	Servizi Sociali	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 23.980,00
D	1	Istruttore Direttivo Contabile part-time 50%	Tributi	Concorso, previo esperimento procedure di mobilità	€ 11.019,71
				TOTALE	**€ 212.285,32**

Riepilogo:

a) Resti assunzionali	€	**60.752,36**
b) CESSAZIONI 2020		**€ 154.392,44**
		€
Totale		**215.144,80**
c) Costo annuo nuove assunzioni 2020	**€**	**212.285,32**
Margine residuo (a + b - c)	€	2.859,48

Per l'anno 2021 non si prevedono assunzioni.

2.4 Lavoro flessibile

Nel corso del triennio 2019/2021 non si programmano assunzioni flessibili.

2.5 Verifica rispetto limite spesa del personale

Media triennale spesa del personale (d.l. n. 90/2014, art. 3, co. 5bis) : € 1.408.307,77

Rispetto del limite spesa triennio 2011/2013

	2019	2020	2021
Spesa del personale	1.213775,00	1.293.370,00	1.293.370,00

Salice Salentino,

Il Segretario Generale
F.to Dott.ssa Maria Antonietta Foggetti

Il Responsabile Settore AA.GG.
F.to Avv. Maria Loredana Mele