



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

Seduta del
06/12/2018

Delibera n.
194

L'anno **duemiladiciotto** addì **sei** del mese di **dicembre** alle ore **12:00** in Fabriano si è riunita la Giunta Comunale nel prescritto numero legale. All'appello risultano presenti:

Nominativo	Presente
SANTARELLI GABRIELE	SI
ARCIONI IOSELITO	NO
PAGNONCELLI BARBARA	NO
VENANZONI ILARIA	SI
PASCUCCI CRISTIANO	SI
BOLZONETTI FRANCESCO	SI
SCALONI FRANCESCO	SI
LUPINI SIMONA	NO

assistita dal Segretario Generale AVV. VANIA CECCARANI

ha deliberato sulla seguente proposta

N. 194

OGGETTO:

ADEGUAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2018/2020 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

Seduta del
06/12/2018

Delibera n.
194

IL DIRIGENTE

PREMESSO

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.Lgs. n. 267/2000 e dal d.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 28/12/2017;

VISTA la necessità di integrare e modificare il suddetto Piano triennale, secondo quanto organicamente illustrato nell'Allegato 1 al presente provvedimento, tenuto conto dell'evoluzione dello scenario organizzativo interno determinato dai seguenti eventi, particolarmente rilevanti ai fini della definizione del fabbisogno di personale del triennio:

- presa d'atto di cessazioni di personale nel frattempo intervenute e non previste;
- individuazione, da parte dei dirigenti, dei fabbisogni di personale integrativi e modificativi rispetto alla programmazione del fabbisogno 2018-2020 già approvata, alla luce delle funzioni istituzionali e degli obiettivi di mandato assegnati;

EVIDENZIATO:

- che le azioni di reclutamento di personale sia a tempo indeterminato che a tempo determinato o il ricorso ad altre forme di lavoro flessibile sono riepilogate nell'allegato prospetto riassuntivo (Allegato n. 2 sub e b);



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

Seduta del
06/12/2018

Delibera n.
194

- che il budget assunzionale a disposizione nel triennio 2018-2020 è dettagliatamente riportato nell'allegato prospetto (Allegato n. 3);

DATO ATTO:

- che al fine di poter procedere alle assunzioni di personale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, l'ente ha rispettato tutti vincoli e condizioni di tipo amministrativo e contabile vigenti, come dettagliatamente rilevato al punto 4 dell'Allegato 1;
- che tutte le assunzioni a tempo indeterminato previste nel presente piano sono realizzate nei limiti del budget assunzionale a disposizione, come rilevato al punto 4.3 dell'Allegato 1;
- che le previsioni di spesa per il lavoro flessibile previste nel presente piano rispettano il limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78 e s.m.i., come rilevato al punto 5.4 dell'Allegato 1;
- che si è provveduto alla rimodulazione della dotazione organica dell'Ente a seguito delle variazioni intervenute con il presente piano in conformità sia a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 che alle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dal nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018, come da prospetto riportato al punto 3 dell'Allegato 1;

DATO ATTO, altresì, che è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori per di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

RITENUTO, pertanto, opportuno approvare i seguenti allegati quali parti integranti e sostanziali del presente atto:

- l'aggiornamento al Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020 (Allegato 1);
- il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2018-2020 riferite al personale a tempo indeterminato e determinato;
- il prospetto che definisce il budget assunzionale a disposizione nel triennio 2018-2020 (Allegato n. 3);



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

Seduta del
06/12/2018

Delibera n.
194

DATO ATTO che copia del presente atto è stata trasmessa alla Rappresentanza Sindacale per la dovuta informativa;

ATTESA la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO CHE Ai sensi dell'art.147-bis c. 1 D.Lgs. 267/2000, come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, si attesta che sulla presente proposta deliberativa è stato effettuato il controllo di regolarità amministrativa e contabile con riferimento al rispetto delle vigenti normative ed alla compatibilità della spesa / entrata con le risorse finanziarie e con le norme di settore.

VISTI i pareri FAVOREVOLI di cui all'art.49, comma 1, del D.Lgs.267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012, in ordine alla regolarità tecnica del responsabile del servizio interessato e del responsabile dei servizi finanziari in ordine alla regolarità contabile, come inseriti nella presente proposta di deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;

PROPONE

1. di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente dispositivo che elenca le azioni di reclutamento del triennio 2018-2020 riferite al personale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato;
2. di integrare con modifiche il Piano triennale del fabbisogno di personale 2018-2020, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 28/12/2017, come dettagliatamente illustrato nell'Allegato 1, e come riportato nel prospetto di sintesi delle azioni di reclutamento (Allegato 2), tenuto conto del rispetto di tutti i vincoli, compreso il contenimento della spesa del personale, stabiliti dalla normativa vigente;
3. di approvare il prospetto che definisce il budget assunzionale a disposizione nel triennio 2018-2020 (Allegato n. 3);
4. di approvare la dotazione organica, così come rimodulata a seguito delle variazioni intervenute con il presente piano in conformità sia a quanto previsto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 che alle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dal nuovo CCNL Funzioni Locali 2016-2018, come da prospetto riportato al punto 3 dell'Allegato 1;



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

Seduta del
06/12/2018

Delibera n.
194

5. di dare atto che le risorse finanziarie per le assunzioni (tempo indeterminato e determinato) effettuate/previste nel 2018 trovano copertura nel bilancio pluriennale 2018/2020 – annualità 2018, mentre le risorse per le assunzioni programmate nel 2019 saranno assicurate dagli stanziamenti previsti nel bilancio pluriennale 2019/2021 – annualità 2019, all'interno degli stanziamenti relativi alla spesa di personale;
6. che si è tenuto conto altresì, in via previsionale, dell'incidenza dei relativi effetti di spesa anche per gli esercizi successivi con riferimento alla riduzione programmata della spesa di personale;
7. di dare atto che, relativamente al presente provvedimento, è acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori per di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 che viene allegato al presente atto;
8. di dare atto che il presente atto è stato inoltrato per informativa alle Rappresentanze Sindacali ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
9. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, l'immediata eseguibilità del presente provvedimento, giusta l'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, al fine di procedere quanto prima all'attuazione della programmazione prevista nel piano;
10. di dare atto che il Responsabile del Procedimento è Lucia Baldelli;

Il responsabile del procedimento

Lucia Baldelli

Il Dirigente

Dott.ssa Renata Buschi

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

VERBALE DI DELIBERAZIONE

Seduta del
06/12/2018

Delibera n.
194

(proposta n. 249 del 25/10/2018)

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la sopra riportata proposta di deliberazione formulata dal dirigente del settore;

VISTO l'art. 48 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.;

VISTI i pareri favorevoli di cui all'art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012 che si allegano alla presente a formarne parte integrante e sostanziale;

Con voti unanimi favorevoli resi nei modi e nelle forme di legge;

DELIBERA

di prendere atto della proposta di deliberazione, di cui all'oggetto in premessa richiamato, approvandola integralmente;

di dare atto che della presente deliberazione sarà data comunicazione ai Capigruppo, ai sensi dell'art. 125 del T.U.E.L. n. 267 del 18/08/2000 e s.m.i.;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267.

Il presente verbale letto e confermato viene sottoscritto.

IL SEGRETARIO

Avv. Vania Ceccarani

IL SINDACO

Dott. Gabriele Santarelli

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Proposta n.
249

del
25/10/2018

Oggetto: ADEGUAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2018/2020 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.

Pareri dei responsabili dei servizi, art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA:

Il sottoscritto esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità tecnica;

Note:

il Dirigente
(Dott.ssa Renata Buschi)

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Proposta n.
249

del
25/10/2018

Oggetto: ADEGUAMENTO DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE PER GLI ANNI 2018/2020 E DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE.

Pareri dei responsabili dei servizi, art. 49 comma 1 D.Lgs. 267/2000 come modificato dall'art. 3 comma 1, lett. B), D.L. 174/2012, convertito con modificazioni dalla L. 213/2012.

☐ PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE:

Il sottoscritto esprime parere **favorevole** in ordine alla regolarità contabile;

Note:

☐ ATTESTAZIONE

Sulla presente proposta non è richiesto il parere in ordine alla regolarità contabile, in quanto il presente atto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

Il Responsabile del Servizio
(Maria Gentili)

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



Città di Fabriano

GIUNTA COMUNALE

Seduta del
06/12/2018

Delibera n.
194

(Proposta n. 249 del 25/10/2018)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è affissa all'Albo Pretorio del Comune dal 18/12/2018 e per 15 gg. consecutivi (art. 124 comma 1 D.Lgs. 267/2000).

DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA ESEGUIBILITA'/ESECUTIVITA'

☒ La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile dalla Giunta comunale ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 c. 4 del Dlgs 267/2000 e s.m.i

☐ La presente deliberazione è esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'Albo Pretorio di questo Comune.

IL DIRIGENTE SERVIZIO AFFARI GENERALI

(f.to RENATA BUSCHI)

Il presente documento è stato firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs 82/2005 e s.m.i



CITTA' di FABRIANO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018 – 2020 INTEGRAZIONE CON MODIFICHE

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Riguardo al piano delle assunzioni di personale per il triennio 2018-2020 approvato con delibera di Giunta n. 211 del 28/12/2018 si è rilevata la necessità di adeguare il suddetto piano, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, al fine di adeguare la dotazione organica del personale in servizio alle sopravvenute esigenze funzionali dell'ente strettamente necessarie a far fronte a precise ed inderogabili esigenze di personale, nella considerazione che sussiste la sostenibilità finanziaria.

1. FACOLTA' ASSUNZIONALI PERSONALE NON DIRIGENZIALE E DEFINIZIONE RELATIVO BUDGET DI SPESA

Il Decreto Legge 31/05/2010, n. 78 convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010 n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. ^[1]_[SEP]

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12

marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo;

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex. art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto ^[11] _[SEP]

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (*"Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*);
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, (*"In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente"*).

Per il personale di categoria non dirigenziale e non appartenente alla Polizia Locale, le facoltà assunzionali sono attualmente definite dall'art. 1, comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208, modificato dall'art. 22, comma 2 del Decreto-Legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2017, n. 96 che, in caso di rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quanto stabilito dal DM previsto dall'art. 263 del TUEL, consente di assumere, negli anni 2017 e 2018, per il 75% della spesa dei cessati rispettivamente nel 2016 e nel 2017 e, nel 2019, per il 100% della spesa dei cessati nel 2018;

In relazione a tale "condizione" il Comune di Fabriano, per gli anni 2016 e 2017, presenta un rapporto medio dipendente/popolazione, inferiore a quello definito dal Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 per i Comuni di fascia demografica ricompresa tra i 20.000 e i 59.999 abitanti (fascia demografica in cui rientra il Comune di Fabriano) e **pari a 1/146** (1 dipendente ogni 146 abitanti).

In particolare il numero dei dipendenti a tempo indeterminato del Comune di Fabriano alla data:

- del 31/12/2016 era pari a **188** (dato comprensivo del segretario generale rilevato dal conto annuale) ed il numero degli abitanti a quella data era pari a **31.284** (dato rilevato dal D.U.P. 2017-2019), determinandosi un rapporto dipendente/ popolazione pari a **1 /166** (1 dipendente ogni 166 abitanti);
- del 31/12/2017 era pari a **182** (dato comprensivo del segretario generale rilevato dal conto annuale) ed il numero degli abitanti a quella data era pari a **30.855** (dato rilevato

dal D.U.P. 2018-2020), determinandosi un rapporto dipendente/ popolazione pari a **1 /169** (1 dipendente ogni 169 abitanti);

L'art. 3 comma 5 quarto periodo del D. L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, ha previsto 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 delle risorse (*"cosiddetti resti assunzionali"*) 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)*;

Nel 2018, quindi, è disponibile la parte non spesa dei budget relativi agli anni 2015-2016-2017, calcolati sulle rispettive cessazioni degli anni 2014-2015-2016 che si va a sommare al budget relativo all'anno 2018 calcolato sulle cessazioni anno 2017.

2018	2019	2020
75% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019

1.1. Discipline particolari:

Polizia locale

L'art. 7, comma 2-bis del D.L. 20/02/2017 n. 14, recante *"Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città..."* convertito con modificazioni, in legge n. 48 del 18/04/2017, ha ampliato la possibilità di sostituzione del turn-over degli appartenenti alla polizia locale, con riferimento unicamente alle cessazioni della medesima tipologia di personale intervenute nell'anno precedente, sino all'80% (del risparmio di spesa) per il 2017 e al 100% (del risparmio di spesa) per il 2018.

Personale appartenente alle categorie protette

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla legge 68/99 questa Amministrazione risulta scoperta di n.1 posto riservato alla categoria protetta di cui all'art.18, comma 2, e s.m.i. e alle categorie ad esse equiparate, della Legge 68/1999 e pertanto occorre procedere alla copertura della quota d'obbligo.

Le spese sostenute per l'assunzione di soggetti rientranti nelle categorie protette vanno escluse dall'ammontare della spesa per il personale ai fini del rispetto del vincolo imposto dall'art.1 c. 557 Legge 96/2006 a condizione che vengano effettivamente assunte per personale rientrante nella percentuale d'obbligo o quota di riserva (cfr. *Sezione controllo Sicilia deliberazione n. 40/PAR/2014, Sezione controllo Piemonte, deliberazione n. 15/PAR/2013, Sezione controllo Umbria, deliberazione n. 136/PAR/2013*)).

Personale dirigenziale a tempo determinato ex art. 110 c.1 del D.Lgs. 267/2000

Gli incarichi dirigenziali con contratto a tempo determinato conferiti ai sensi dell'art. 110 comma 1 del decreto legislativo n. 267 del 2000 sono esclusi dal tetto di spesa per il lavoro flessibile (art. 9 c. 28 del DL 78/2010) sulla base della modifica operata dall'art. 16 comma 1-quater del D.L. n. 113, convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160 che testualmente recita: *“All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l'ottavo periodo è inserito il seguente: «Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”*.

Tale spesa va invece considerata ai sensi dell'art. 1 commi 557 e ss., della L.296/2006, oggi assunto come valore medio del triennio 2011/2013, ai sensi del d.l. n.78/2015.

1.2 Definizione budget assunzionale

Rispetto al budget assunzionale approvato con la precedente deliberazione n. 211 del 28/12/2017 si ridetermina, in questa sede, il *“budget assunzionale”* a disposizione del Comune di Fabriano per assunzioni da realizzare nel triennio 2018-2019 (meglio dettagliato nell'allegato 1) Tale rideterminazione si è resa necessaria a seguito sia di nuove cessazioni di personale nel frattempo intervenute, sia di esatta quantificazione del trattamento accessorio medio relativo agli anni 2017-2018:

BUDGET ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE VINCOLATO AD ASSUNZIONI DI PERSONALE NON DIRIGENZIALE	IMPORTO DISPONIBILE PER TRIENNIO 2018-2020
2015	Totale budget derivante da cessazioni anno 2014 (utilizzabile fino al 31/12/2018)	19.704,54
2016	Totale budget derivante da cessazioni anno 2015 (utilizzabile fino al 31/12/2019)	66.000,94
2017	Totale budget derivante da cessazioni anno 2016 (utilizzabile fino al 31/12/2020)	121.962,62
	Totale budget derivante da cessazioni pers.le Polizia Municipale anno 2016 (utilizzabile fino al 31/12/2020)	31.566,88
2018	Totale budget derivante da cessazioni anno 2017 (utilizzabile fino al 31/12/2021)	76.427,08
	Totale budget derivante da cessazioni per.le Polizia Municipale anno 2017 (utilizzabile fino al 31/12/2021)	38.106,13
Totale capacità assunzionale anno 2018 (compresi resti triennio precedente) di cui € 69.673,01 per personale di Polizia Municipale		353.768,19
2019	Totale budget derivante da cessazioni anno 2018 (utilizzabile fino al 31/12/2022) cui dovranno aggiungersi eventuali resti 2018	214.987,76
2020	Totale budget derivante da cessazioni anno 2019 (utilizzabile fino al 31/12/2023) cui dovranno aggiungersi eventuali resti 2019	71.632,36

1.3. Limite di spesa per il lavoro flessibile

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede, per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile, ex art. 36 del D.Lgs. 165/2001, non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

L'art. 50 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016-2018 dispone che: *“Il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5.”(omissis....) Nel caso di inizio di attività in corso di anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in servizio al momento dell'assunzione”.*

Si riporta nel seguito il limite di spesa annua per lavoro flessibile riferito all'anno 2009, al netto della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110, comma 1, D. Lgs. 267/2000, e della spesa sostenuta per il reclutamento speciale (art. 20 D.Lgs. 75/2017 c.d. “*stabilizzazioni*”), previsto nel precedente piano delle assunzioni, di due delle due unità di Cat. C (€ 68.430,00) conclusosi con la assunzione delle predette unità in data 01/03/2018:

	2018	2019	2020
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	486.935,63	486.935,63	486.935,63
Decurtazione pari alla spesa che è stata sostenuta per le procedure di reclutamento speciale (art. 20 D.Lgs. 75/2017)	68.430,00	68.430,00	68.430,00
NUOVO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	418.505,63	418.505,63	418.505,63

2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI DI PERSONALE – VERIFICA PARAMETRI DELLE CONDIZIONI DELL'ENTE .

Si richiamano i seguenti vincoli e condizioni, di tipo amministrativo e contabile, in tema di assunzioni di personale:

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni “non possono assumere nuovo personale” (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.

b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale o situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere” (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17. ----- Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).
d)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (dal 2018)	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
e)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
f)	Approvazione del Piano della Performance NB: <i>l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.</i>	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
g)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c.

	riferimento al triennio 2011-2013	comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, delib. n. 25/2014.
h)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
i)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
l)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		

Dato atto che, in relazione ai suddetti vincoli l'ente si trova nelle condizioni necessarie per poter assumere personale, in quanto:

- a) ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 28/12/2017 il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2020;
- b) ha provveduto, con delibera n. 56 del 03/04/2018 alla ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;
- c) nell'anno 2017 l'ente ha conseguito il saldo di cui al comma 470 della Legge di stabilità 2017 n. 232/2016, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente (rif.to nota. Prot. 36516 del 05/09/2018) e, pertanto, nell'anno 2018 non si applica la sanzione del divieto di assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
- d) ha trasmesso, con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato la certificazione per l'anno 2017, attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali con nota prot. MEF 48138 del 28/03/2018 e prot. MEF 159105 del 21/06/2018, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente (rif.to nota. Prot. 36516 del 05/09/2018);
- e) ha adottato il piano triennale delle azioni positive (art. 48 comma 1 D.lgs. n. 198 del 11 aprile 2006) come da deliberazione di G.C. n. 33 del 30/01/2018 (triennio di riferimento 2018-2020);
- f) ha approvato il Piano della Performance per il triennio 2018-2020 (delibera di G.C. n. 73 del 08/05/2018);
- g) ha rispettato il limite di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557, 557 *quater* della legge 296/2006 e smi). A tal fine si

evidenza che la spesa di personale (*calcolata sulla base delle voci individuate dall'art. 1, comma 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, e delle indicazioni della circolare n. 9 del 17 febbraio 2006 della Ragioneria Generale dello Stato*), ha avuto il seguente andamento negli anni 2011-2012-2013, registrando, pertanto, un valore medio riferito al triennio pari a € 6.766.700,67 come da prospetto sotto riportato:

	2011	2012	2013
TOTALE SPESA DI PERSONALE	€ 6.913.242,00	€ 6.723.071,00	€ 6.663.789,00
SPESA MEDIA TRIENNIO 2011- 2013	€ 6.766.700,67		

- h) ha rispettato i termini gli obblighi in materia di certificazione dei crediti, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente (rif.to nota. Prot. 36516 del 05/09/2018);
- i) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto.

3. DOTAZIONE ORGANICA

L'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, prevedendo una necessaria coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici;

Si richiamano Le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle P.A. (*Linee di indirizzo registrate presso la Corte dei Conti il 9.7.2018 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 173 del 27.7.2018*) laddove prevedono che nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima “... le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati ... tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento ...”;

Si rileva che.

- uno dei punti fondamentali della riforma sta nel superamento della tradizionale determinazione del fabbisogno delle pubbliche amministrazioni, ancorata alla dotazione organica, in favore di un piano essenzialmente gestionale e di natura dinamica quale il nuovo piano triennale dei fabbisogni;
- il piano triennale dei fabbisogni deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio, nonché di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente;
- in sede di definizione del richiamato piano, ciascuna amministrazione ha l'obbligo di indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le citate linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale previste dal nuovo art. 6-ter del D.Lgs 165/2001;

La dotazione organica deve essere, pertanto, intesa come la totalità delle figure necessarie all'ente (*personale in servizio al netto dei dipendenti che cessano del servizio ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale*);

RICHIAMATO il CCNL per il personale non dirigente del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018 e in particolare il suo art. 12, commi 2,4,5 che dispongono quanto segue:

"2. Il sistema di classificazione del personale resta articolato in quattro categorie, denominate rispettivamente A, B, denominate rispettivamente A,B,C e D. Nelle categorie è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale di ciascuna categoria, salvo che per i profili della categoria B ...omissis., che resta pertanto confermato.

4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'allegato al CCNL del 31.03.1999, Declaratorie, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante:" Ai sensi dell'art.3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3.

5. A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dai commi precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della previgente formulazione dell'art.3, comma 7, del CCNL del 31/3/1999 e dell'allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria.";

RITENUTO necessario, stante la soppressione della posizione di accesso D3, adeguare la classificazione del personale dipendente alle seguenti nuove disposizioni introdotte dal CCNL 2016-2018 sottoscritto il 21.5.2018 prevedendo i seguenti specifici interventi nella dotazione organica:

- nella rimodulazione della dotazione organica si prevede, per tutto il personale in servizio appartenente alle ex categorie D1 e D3 l'inquadramento in categoria D, con l'indicazione in questa fase della categoria di provenienza o di riferimento;
- ai fini della predetta distinzione, il personale già assunto in cat. D1 ed i posti vacanti di categoria D saranno previsti in dotazione organica come "cat. D ex D1"; il personale già assunto in cat. D3 sarà previsto in dotazione organica come "cat. D ex D3";
- qualora le procedure di mobilità sui posti vacanti "cat. D ex D1" si concludano con l'individuazione ed il trasferimento di un dipendente già appartenente alla cat. D3, il posto dovrà modificarsi per l'attribuzione dell'inquadramento "cat. D ex D3" in linea con il disposto contrattuale;
- Il posto di cat. D3 "Funzionario area culturale" che diverrà vacante entro il 2018 a seguito del trasferimento della dipendente ad altra Pubblica Amministrazione verrà modificato con inquadramento in cat. D ex D1

Alla luce dei suddetti interventi il quadro riassuntivo della dotazione organica risulta essere:

DOTAZIONE ORGANICA

alla data del 01/10/2018

Cat. Accesso	Profilo Professionale	N. posti in D.O.	Dipendenti (n. teste)	Posti coperti (TPE)	Posti coperti da pers.le in aspettativa - comando (1)	Posti vacanti	note
--------------	-----------------------	------------------	-----------------------	---------------------	---	---------------	------

DIR	Dirigente Amministrativo	1	1	1		0	di cui n. 1 assunto a tempo determinato ex art. 110 comma 1 TUEL
	Dirigente Contabile	1	1	1		0	
	Dirigente Comandante	1	1	1		0	
	Dirigente Tecnico	1	1	1		0	
	Dirigente Farmacista	1	1		1	0	
Tot. Dir.		5	5	4	1	0	

Cat. D	ex -D3	Funzionario Tecnico	2	2	2			
	ex -D3	Funzionario Area culturale	1	1	1			La sostituzione della dipendente che prevista entro l'anno 2018 avverrà in cat. D pos.econ. D1
	ex -D3	Funzionario amm.vo-contabile	1	1	1			
	ex -D3	Farmacista	1	1		1		
	ex -D3	Funzionario Legale /Avvocato	1	1	1			
	ex- D1	Istruttore Direttivo amm.vo-contabile	24	19	19		5	
	ex- D1	Istruttore Direttivo tecnico	8	7	6	1	1	
	ex- D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	4	3	3		1	
	ex- D1	Istruttore Direttivo Informatico	1	1	1		0	
	ex- D1	Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale	4	4	3	1	0	
	ex- D1	Istruttore Direttivo Comunicatore	1	1	1		0	
Tot. D1			48	41	38	3	7	

Cat. C	Istruttore amm.vo-contabile	40	36	35	1	4	Oltre ai 4 posti nel piano dei fabbisogni è stata prevista anche la copertura del posto del dipendente attualmente in comando che dal 2019 verrà trasferito per mobilità
	Istruttore Tecnico	8	8	8		0	
	Istruttore di Vigilanza	19	16	16		3	

Cat. Accesso	Profilo Professionale	N. posti in D.O.	Dipendenti (n. teste)	Posti coperti (TPE)	Posti coperti da pers.le in aspettativa - comando (1)	Posti vacanti	note
Cat. C	Istruttore Direttivo Informatico	2	2	2		0	
	Istruttore Socio-Assistenziale	1	1	1		0	
	Tot. C1	70	63	62	1	7	

Cat. B3							di cui: n. 1 a p.t. al 88,30% - n. 1 a p.t. al 93,22% - n. 1 a p.t. al 87,39%, n. 1 a p.t. al 95,89% - n. 1 a p.t. al 95,83% - n. 1 a p.t. al 94,18% - n. 1 a p.t. al 93,75% - n. 1 a p.t. al 90,81% e n. 1 al 94,45 (ampliamento p.t. da 83,33% a p.t. 94,45% prevista nel piano dei fabbisogni)
	Collaboratore tecnico	20	18	17,22		2,12	
	Collaboratore professionale	10	10	10		0	
	Collaboratore tecnico amm.vo	3	3	3		0	
	Tot. B3	33	31	30,22		2,12	

Cat. B1	Esecutore tecnico	7	6	6		1	
	Esecutore servizi	8	8	7,83		0	di cui n. 1 a part-time vert. al 83,33%
	Esecutore amministrativo	16	16	15,49		0	di cui n. 3 a part-time al al 83,33% (30 h. sett.)
	Tot. B1	31	30	29,32		1	

Cat. A	Operatore	10,00	10	7,31		0,17	di cui n. 3 a part-time al 50% , n. 6 a part-time vert. al 83,33% e n. 1 a tempo pieno (trasformazione da p.t. al 83,33% a tempo pieno prevista nel piano dei fabbisogni)
	Tot. A	10,00	10	7,31		0,17	

Totale generale	197,00	180,00	170,85	5,00	17,29
------------------------	---------------	---------------	---------------	-------------	--------------

(1) posti vacanti che non possono essere ricoperti relativi a:

- n. 2 (n. 1 Dirigente + n. 1 "Farmacista" Cat. D3 + in posizione di comando presso la Società partecipata FARMACOM Fabriano S.r.l.)
- n. 1 di Istruttore direttivo Tecnico Cat. D1 in aspettativa per assunzione incarico dirigenziale (ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000) presso il Comune di Fabriano
- n. 1 istruttore socio-assistenziale in aspettativa incarico ai sensi art. 110 del TUEL per Ambito territoriale
- n. 1 Istruttore amm-vo-contabile in comando presso altro Ente (Venanzi)

4. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

4.1. La vigente programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020.

La Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 211 del 28/12/2017;

4.2. Stato di attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano approvato con deliberazione n. 211/2017.

In riferimento alla suddetta programmazione si sono già concluse:

1) le procedure di reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure:

N.	Profilo professionale	Cat.	REGIME ORARIO	Settore di assegnazione	STATO ATTUAZIONE	Utilizzo budget 2018
1	Istruttore amm.vo-contabile	C	Tempo pieno	Servizi al cittadino ed alle Imprese/Servizio cultura e Turismo	Reclutamento da stabilizzazioni ex art. 20 del D.Lgs. 75/2017 previo esperimento procedure ex art. 34 bis D.Lgs. N. 165/2001 (utilizzo capacità assunzionali lavoro flessibile) Procedura conclusa -assunzione avvenuta in data 01/03/2018	0
1	Istruttore amm.vo-contabile	C	Tempo pieno	Settore Risorse e servizi finanziari - servizio bilancio	Reclutamento da stabilizzazioni ex art. 20 del D.Lgs. 75/2017 previo esperimento procedure ex art. 34 bis D.Lgs. N. 165/2001 (utilizzo capacità assunzionali lavoro flessibile) Procedura conclusa -assunzione avvenuta in data 01/03/2018	0
1	Funzionario area legale *(1) v.note	D3	Tempo pieno	Servizi al cittadino ed alle Imprese/Ufficio Legale	Procedure concluse. Risorsa assunta dal 1/10/2018 per mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001	0
2	Istruttore amm.vo-contabile ** (2) v.note	C	Tempo pieno	Settore Risorse e servizi finanziari - servizio bilancio	Procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 conclusa con una sola unità idonea (assunzione prevista il 1/11/2018)	7.011,00

***(1)nota:** Il CCNL Funzioni Locali 2016-2018 art. 12 "sistema di classificazione" ha soppresso la possibilità di accedere alla cat. D nella posizione iniziale di accesso D3 rimanendo consentito solo l'assunzione nella cat. D posizione di accesso D1. Il comma 9 del medesimo art. 12 fa salve le procedure concorsuali per l'assunzione di personale in Cat. D3 che alla data di entrata in vigore del nuovo CCNL siano state già avviate. Per il posto di Funzionario area legale la procedura concorsuale era stata già avviata (bando di mobilità in pubblicazione dal 24/04/2018).

**** (2)nota:** dipendente assunta presso l'amministrazione di provenienza (fin dall'inizio) con contratto a tempo parziale all'80%. La mobilità può ritenersi libera solo per la "quota del rapporto di lavoro corrispondente al precedente tempo parziale mentre la "quota aggiuntiva, quella necessaria a raggiungere il tempo pieno (in questo caso pari al 20%), deve essere considerata come nuova assunzione, con la conseguenza che la trasformazione è possibile solo se, per la quota aggiuntiva, risulta compatibile con i vincoli sulle assunzioni vigenti:

2) le procedure di mobilità interna all'ente avviate con provvedimento del Dirigente del Settore Servizi al Cittadino ed alle Imprese n. 65 del 2003/2018 in relazione ai seguenti posti previsti nel Piano dei Fabbisogni 2018 e precisamente:

SETTORE RISORSE E SERVIZI FINANZIARI

- n. 1 posto di “Istruttore direttivo amministrativo-contabile” Cat. giur. D1 da assegnare al Servizio Bilancio e Contabilità;
- n. 1 posto di “Istruttore direttivo amministrativo-contabile” Cat. giur. D1 da assegnare al Servizio Tributi;
- n. 2 posti di “Istruttore amministrativo-contabile” Cat. giur. C1 da assegnare al Servizio Bilancio e Contabilità,

SETTORE SERVIZI AL CITTADINO E ALLE IMPRESE

- n. 1 posto di “Funzionario Area Legale” cat. giur. D3 da assegnare al Servizio Amministrazione e Servizi generali- Ufficio Affari Legali e contenzioso;
- n. 1 posto di “Istruttore direttivo amministrativo-contabile” Cat. giur. D1 da assegnare al Servizio Amministrazione e Servizi generali - Ufficio Affari Generali;
- n. 1 posto di “Istruttore direttivo amministrativo-contabile” Cat. giur. D1 da assegnare al Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane;
- n. 1 posto di “Istruttore amministrativo-contabile” Cat. giur. C1 da assegnare al Servizio Amministrazione e Servizi generali - Servizi Demografici e ISTAT.

Tali procedure di mobilità interna si sono concluse con l'individuazione di candidati idonei (in corso di trasferimento) per la copertura dei seguenti posti:

- n. 1 posto di “Istruttore direttivo amministrativo-contabile” Cat. giur. D1 da assegnare al Servizio Amministrazione e Servizi generali - Ufficio Affari Generali;
- n. 1 posto di “Istruttore direttivo amministrativo-contabile” Cat. giur. D1 da assegnare al Servizio Organizzazione e Sviluppo Risorse Umane;
- n. 1 posto di “Istruttore amministrativo-contabile” Cat. giur. C1 da assegnare al Servizio Amministrazione e Servizi generali - Servizi Demografici e ISTAT.

4.3 La programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020

A seguito di sopravvenute esigenze di carattere sostitutivo/organizzativo segnalate dai dirigenti (tenuto conto anche dei posti che si renderanno vacanti a seguito dei trasferimenti del personale interessato dalla procedura di mobilità interna), si è rilevata la necessità di adeguare il piano triennale dei fabbisogni 2018-2020 adottato con la deliberazione n. 211 del 28/12/2017, come dettagliatamente riportato **nell'allegato 2**, apportando le seguenti modifiche/integrazioni:

1) programmazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato:

- **n. 2** Istruttori direttivi amm.vo-contabili Cat. D - Settore Risorse e Servizi finanziari;
- **n. 1** Istruttore amm.vo-contabile - Cat. C - Settore Risorse e Servizi finanziari;
- **n. 1** Istruttore direttivo amm.vo-contabile Cat. D unità – Settore Servizi al Cittadino ed alle Imprese (ufficio artigianato –agricoltura –lavoro) appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 comma 2 della legge 68/99 e s.m.i. e alle categorie ad esse equiparate, ai fini della copertura della quota d'obbligo.

- **n. 1** Esecutore tecnico –Cat B 1 al fine di potenziare il servizio “Manutenzione patrimonio aree demaniali”-Settore Assetto e Tutela del territorio;
 - **n. 2** istruttori tecnici – Geometra- Cat C – Servizio Ambiente e Servizio Patrimonio– Settore Assetto e Tutela del Territorio;
- 2) revoca del bando di concorso per la copertura di n. 2 posti di Istruttore direttivo di vigilanza – Cat. D1 con riserva del 50% dei posti al personale interno (*approvato con Decreto del Dirigente n. 57 del 09/03/2017 e modificato con successivo decreto n. 73 del 28/03/2017*) e contestuale previsione di copertura di **un solo posto di Istruttore direttivo di vigilanza** – Cat. D1- Settore Polizia Municipale previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell’art. 34-bis e 30 del D.Lgs. 165/2001;
 - 3) previsione di copertura di un posto che si renderà vacante entro l’anno 2018, a seguito di cessazione dal servizio per mobilità di una dipendente inquadrata nella cat. D3 profilo professionale “Funzionario area culturale”. A seguito della soppressione della posizione di accesso in D3 disposta dal contratto nazionale sottoscritto il 21/05/2018 (art. 12) la sostituzione della dipendente in cessazione potrà essere effettuata solo in categoria D posizione economica D1 nel profilo professionale corrispondente a quello di categoria D3 “Funzionario area culturale” che si renderà vacante;
 - 4) trasformazione oraria di due dipendenti originalmente assunte a part-time di cui n. 1 con trasformazione a tempo pieno (e quindi con incidenza sul budget assunzionale) e l’altra con un ampliamento del part-time (che non incide sul budget assunzionale) motivate entrambe dall’incremento del carico di lavoro sui rispettivi servizi di appartenenza. Si precisa che i semplici incrementi orari dei rapporti di lavoro di dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo parziale non si configurano, sulla base degli univoci orientamenti giurisprudenziali (*cfr. parere n. 8/2012 Corte dei Conti Sezione Emilia Romagna, parere n. 198/2011 Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Toscana, parere n. 462/2012 Corte dei Conti Lombardi – Sezione Regionale di Controllo; parere n. 20/2014 Corte dei Conti Campania Sezione Regionale di Controllo*) quali nuove assunzioni, ma siano da computare esclusivamente nei limiti previsti per il contenimento della spesa compatibilmente con le disponibilità di bilancio (a differenza di quanto espressamente previsto per le trasformazioni del rapporto a tempo pieno del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale);
 - 5) emanazione di un nuovo avviso di selezione pubblica per il reclutamento a tempo determinato, ai sensi dell’art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000, di un Dirigente tecnico del Settore Assetto e Tutela del Territorio, tenuto conto della nota prot. 44551 del 24/10/2018 con la quale il Sindaco, in riferimento agli esiti della precedente selezione, pervenuti da parte del Presidente della Commissione Giudicatrice (rif.to nota prot. 30241 del 13/07/2018), ha ritenuto di non procedere al conferimento dell’incarico e di esperire una nuova procedura selettiva. Tale procedura avverrà previa le opportune verifiche ed eventuali adeguamenti agli strumenti normativi e regolamentari dell’ente (statuto comunale e regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi) in coerenza con le vigenti disposizioni normative in

materia.

- 6) di non prevedere, al momento l'assunzione a tempo determinato di n. 1 Esecutore servizi – magazziniere- Cat. B1 in attesa della conclusione di processi di ricollocazione interna del personale dipendente ivi compreso quello non più fisicamente idoneo alle mansioni.

Non vengono, per il momento, programmate assunzioni per il 2020, riservandosi di decidere in ordine a nuove assunzioni, nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze di bilancio e con la normativa tempo per tempo vigente;

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con il precedente piano dei fabbisogni con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Alla luce di quanto programmato nel triennio 2018-2019, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato da realizzare:

BUDGET DALL'AN-NO	Budget assunzionale vincolato ad assunzioni di personale non dirigenziale	IMPORTO DISPONIBILE PER TRIENNIO 2018-2020	BUDGET UTILIZZATO PER ASSUNZIONI PREVISTE NEL PIANO			BUDGET DISPONIBILE
			2018	2019	2020	
2015	Totale budget derivante da cessazioni anno 2014 (utilizzabile fino al 31/12/2018)	19.704,54	19.704,54	0	0	
2016	Totale budget derivante da cessazioni anno 2015 (utilizzabile fino al 31/12/2019)	66.000,94	66.000,94	0	0	
2017	Totale budget derivante da cessazioni anno 2016 (utilizzabile fino al 31/12/2020)	121.962,62	121.962,62	0	0	
	Totale budget derivante da cessazioni pers.le Polizia Municipale anno 2016 (utilizzabile fino al 31/12/2020)	31.566,88	31.566,88	0	0	
2018	Totale budget derivante da cessazioni anno 2017 (utilizzabile fino al 31/12/2021)	76.427,08	63.123,90	0	0	13.303,18
	Totale budget derivante da cessazioni pers.le Polizia Municipale anno 2017 (utilizzabile fino al 31/12/2021)	38.106,13	7.684,12	0	0	30.422,01
Totale capacità assunzionale anno 2018 (compresi resti triennio precedente)		353.768,19	310.043,00		0	43.725,19
<i>di cui per assunzioni di personale per Polizia Municipale</i>		<i>69.673,01</i>	<i>39.251,00</i>			<i>30.422,01</i>
2019	Totale budget derivante da cessazioni anno 2018 (utilizzabile fino al 31/12/2022)	214.987,76	0	203.551,81	0	11.435,95
	Resti 2018	43.725,19		43.725,19	0	0
Totale capacità assunzionale anno 2019 (compresi resti 2018)		258.712,95	0	247.277,00	0	11.435,95
<i>di cui per assunzioni di personale per Polizia Municipale</i>		<i>30.422,01</i>		<i>30.422,01</i>		0
2020	Totale budget derivante da cessazioni anno 2019 (utilizzabile fino al 31/12/2022) a cui dovranno aggiungersi eventuali resti 2019	71.632,36	0	0	0	0
2020	Resti 2019	11.435,95	0	0	0	0
Totale capacità assunzionale anno 2020 (compresi resti anno 2019)		83.068,31	0	0	0	83.068,31

Come da prospetto sopra riportato si evince che il budget disponibile per le assunzioni di personale appartenente alla Polizia Municipale pari a complessivi € 69.673,01 viene completamente utilizzato per le assunzioni previste a tale fine nel presente piano.

4.4. RISERVE DEI POSTI

RICHIAMATI:

- l'art.52, comma 1 bis del D. Lgs.165/2001, che stabilisce che le amministrazioni pubbliche possono coprire i posti disponibili nella dotazione organica attraverso concorsi pubblici, con riserva non superiore al 50% a favore del personale interno, nel rispetto delle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
- l'art. 77 commi 3 e 4, del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi che, al fine di riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, prevede nella programmazione del personale, l'assunzione di personale programmata non superiore al 50% dei posti messi a concorso.

Sulla base delle norme sopra richiamate per ciascun bando di Concorso dovrà essere prevista, oltre alle vigenti riserve / precedenze nelle assunzioni previste per legge (es. Forze Armate), una apposita quota di riserva interna a favore dei dipendenti a tempo indeterminato in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno.

Nel caso di acquisizione di categoria superiore da parte di un proprio dipendente vincitore di concorso pubblico con riserva, il nuovo diverso inquadramento va considerato tra le "assunzioni" per la differenza di retribuzione e, quindi, corrispondentemente, il dipendente non va conteggiato tra i "cessati" dalla precedente posizione ai fini della determinazione del budget assunzionale utile per l'anno successivo (cfr. Circolare UPPA n. 11786 del 22/2/2011);

RICHIAMATO altresì l'art. 22, comma 15, del D.Lgs. 75/2017 secondo cui le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per l'accesso alla categoria superiore (progressioni verticali) riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa categoria;

In questa fase si ritiene di non prevedere procedure selettive riservate ai sensi della suddetta norma valutando una sua eventuale applicazione nei prossimi aggiornamenti al presente piano;

4.5 - Mansioni superiori

In materia di affidamento di mansioni superiori l'articolo 8, comma 3, del CCNL 14.09.2000, stabilisce che: *"Il conferimento delle mansioni superiori di cui ai commi precedenti, anche*

attraverso rotazione tra più dipendenti, è disposto dal dirigente o, per gli enti privi di dirigenza, dal responsabile del servizio, nell'ambito delle risorse espressamente assegnate per tale finalità secondo la programmazione dei fabbisogni ...”;

Con riferimento alla disposizione contrattuale sopra richiamata si stabilisce che per quanto riguarda l'affidamento di mansioni superiori vi si potrà ricorrere, su richiesta dei dirigenti interessati nelle seguenti ipotesi:

- limitatamente al tempo strettamente necessario a fronteggiare eventuali assenze di personale con diritto alla conservazione del posto;
- in via eccezionale, nel caso di vacanza di posto in organico, per non più di sei mesi, prorogabili fino a dodici qualora siano state avviate le procedure per la copertura dei posti vacanti così come previsto all'art. 52 comma b) del D.Lgs. 165/2001;
- qualora la spesa trovi copertura finanziaria nell'ambito delle risorse disponibili nei macroaggregati di spesa di personale del bilancio 2018/2020

4.6 – Risorse variabili - Fondo risorse decentrate

Per quanto riguarda le risorse variabili aggiuntive del fondo delle risorse decentrate ex art. 67 del vigente CCNL Funzioni Enti Locali, si autorizza per il triennio 2018-2020, qualora nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, l'integrazione delle risorse ai sensi del medesimo art. 67, comma 4, nel limite massimo consentito dalla predetta disposizione (1,2% del Monte Salari 2007 esclusa la quota relativa alla dirigenza) che per il Comune di Fabriano è pari a € 44.449,36 oltre oneri e Irap.

Lo stanziamento di tali risorse dovrà avvenire nel pieno rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale.

5 - LAVORO FLESSIBILE

RICHIAMATO l'art. 36 comma 2 del D.lgs. 165/2001 che recita: “Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35.”

RICHIAMATO altresì l'art. 50 del CCNL del comparto Funzioni Locali che disciplina il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato;

Si consente l'utilizzo della forma del lavoro flessibile anche in modo complessivamente inteso (*tempo determinato, comandi funzionali qualora strettamente indispensabile, somministrazione, lavoro occasionale, lavoro autonomo occasionale*) quale una delle modalità / strumenti di risposta, alle complessive esigenze e fabbisogni di personale per esigenze straordinarie o eccezionali o in temporanea sostituzione di professionalità carenti / mancanti attestate dai Dirigenti interessati.

Si richiama la maggior apertura, in termini di possibilità assuntive e di lavoro flessibile nel solo limite del 100% della medesima spesa 2009, che le nuove disposizioni legislative hanno introdotto per gli Enti in regola con tutte le disposizioni normative in materia assuntiva, a decorrere dal 2014, ad opera dell'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/114 convertito in legge 114/2014, che entra in modifica dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010.

5.1 -Le assunzioni a tempo determinato.

A seguito del ricalcolo del limite di spesa annua per il lavoro flessibile (cfr. paragrafo 1.3) il tetto di spesa per il lavoro flessibile nel triennio 2018 e 2020 è pari a € 418.505,63.

Le assunzioni a tempo determinato ed eventuali loro proroghe vengono previste per rispondere a specifiche esigenze di natura temporanea o eccezionale, collegate anche alla realizzazione di progetti emergenti e "di mandato", per attività di carattere straordinario la cui gestione è limitata nel tempo e non fronteggiabili con le risorse interne, comunque, interessate, negli anni recenti, da significativi processi di compressione degli organici e di conseguente razionalizzazione organizzativa. La spesa complessiva prevista per i profili professionali individuati risulta coerente con i vincoli di cui all'art. 9 comma 28 del D.L.78/2010, così come evidenziato nel riepilogo del prospetto allegato.

Per le assunzioni a tempo determinato si potrà fare ricorso a graduatorie concorsuali vigenti presso l'ente o, in alternativa, a graduatorie pubbliche rese disponibili da altre Amministrazioni Pubbliche in conformità ai principi normativi in materia e sulla base di quanto disciplinato dall'art. 89 bis del vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

5.2 - SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO

L'art. 52 comma 1 del vigente CCNL Funzioni Locali 2016-2018 prevede per gli enti la possibilità di stipulare i contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, secondo la disciplina degli articoli 30 e seguenti del D. Lgs. n. 81/2015, per soddisfare esigenze temporanee o eccezionali, ai sensi dell'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Si autorizza la possibilità di utilizzare la somministrazione di lavoro interinale (previo esperimento di gara per l'individuazione di un soggetto/Agenzia), secondo le facoltà ed i limiti di cui al CCNL

funzioni enti locali e l' art. 36 D.Lgs.vo 165/2001 e s.m.i. , al fine di poter disporre di un ulteriore strumento di risposta utile, in via emergenziale ed esclusivamente residuale rispetto a tutte le altre modalità di reclutamento, ivi compresa la mobilità interna – ed esclusivamente per esigenze estremamente temporanee e/o di professionalità non esistenti all'interno dell'ente e/o per le quali non si dispone di valida graduatoria selettiva pubblica utilizzabile.

Si mettono al momento a disposizione per la somministrazione di lavoro, nel prossimo Bilancio 2019-2020, Euro 10.000,00 . Tale cifra potrà essere aumentata nel rispetto dei vincoli sia di spesa in materia di lavoro flessibile che di bilancio.

5.3 - PRESTAZIONI OCCASIONALI

Visto l'art. 54-bis. – (Disciplina delle prestazioni occasionali. Libretto Famiglia. Contratto di prestazione occasionale della Legge di conversione del D.L.50/2017 con particolare riferimento al c.7 che prevede *“7. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, in deroga al comma 14, lettera a), del presente articolo, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20 del presente articolo, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:*

- a) nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o che fruiscono di ammortizzatori sociali;*
- b) per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;*
- c) per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici o associazioni di volontariato;*
- d) per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritative.*

Al momento si mettono a disposizione per il ricorso a tale tipologia di lavoro, nel prossimo Bilancio 2019-2020, Euro 10.000,00 annui. Tale cifra potrà essere aumentata nel rispetto dei vincoli sia di spesa in materia di lavoro flessibile che di bilancio.

5.4 - Previsioni di spesa lavoro flessibile

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, contenute nel presente piano elaborate coerentemente a quanto sopra disposto, comprese le spese già effettuate nel corso del 2017, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010:

	2018	2019	2020
Previsioni spesa lavoro flessibile	238.311,00	227.330,00	62.280,00
Limite massimo di spesa lavoro flessibile	418.505,63	418.505,63	418.505,63

6.- La proiezione delle spese di personale per il triennio 2018-2020.

La previsione di spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2018-2019-2020 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come di seguito riportato

TABELLA LIMITI DI SPESA (ART. 1, CO. 557, LEGGE n. 296/2006 - FINANZIARIA per il 2007)				
	Calcolo limite (spesa media triennio 2011-2013)	Previsione stimata 2018	Previsione stimata 2019	Previsione stimata 2020
Spese int 01 - (macroaggr. 1)	7.256.345,33	6.986.414,00	7.061.360,00	7.026.360,00
Altre spese di personale int. 03 - (macroaggr. 3)	186.322,33	101.000,00	96.000,00	92.000,00
IRAP int 07 - (macroaggr. 7)	384.908,67	372.096,00	380.300,00	376.900,00
Altre spese	33.817,34	0	0	0
Reiscrizioni reimputate derivanti da esercizi precedenti	0	889.987,16	404.386,00	153.746,00
TOTALI PREVISIONI DI BILANCIO	7.861.393,67	8.349.497,16.	7.942.046,00	7.495.260,00
Somme esigibili anno successivo da mandare in FPV/avanzo vincolato (a detrarre)		- 404.386,16	- 153.746,00	-153.746,00
Totale spese del personale (A)	7.861.393,67	7.945.111,00	7.788.300,00	7.341.514,00
-) Componenti escluse (B)	1.094.693,00	1.385.739,00	1.196.310,00	1.123.810,00
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B) totale spese di personale ex art.1 co.557, L.296/2006	6.766.700,67	6.559.372,00	6.591.990,00	6.371.450,00
LIMITE DA RISPETTARE	6.766.700,67	6.766.700,67	6.766.700,67	6.766.700,67

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora concluse.

7-INDIRIZZI ED AUTORIZZAZIONI COMPLESSIVI PER IL TRIENNIO 2018.-2020

1. Costruzione di Bilanci di previsione per ogni annualità, relativamente alla spesa di personale 2018 – 2020, con contenimento della stessa nei limiti della media del triennio 2011-2013 e di quella per lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per tali finalità nel 2009;
2. Contenimento delle assunzioni a tempo indeterminato entro il regime vincolistico previsto per i singoli anni di riferimento (oltre ai resti).
3. Assunzioni a tempo indeterminato, mediante scorrimento delle graduatorie concorsuali vigenti presso l'ente, in carenza si procederà al reclutamento dall'esterno
4. Previsione per ciascun bando di Concorso, oltre alle vigenti riserve / precedenza nelle assunzioni

previste per legge (es. Forze Armate), **una apposita quota di riserva interna a favore dei dipendenti a tempo indeterminato, in** possesso dei requisiti per l'accesso dall'esterno. L'Accesso, non potrà comunque superare il 50% dei posti messi a Concorso .

5. Assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, unicamente a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo (non incidenti sulle cifre destinate alle nuove assunzioni).
6. In caso di eventuali ed ulteriori ricorsi a forme di lavoro flessibile, rispetto a quelle già programmate con il presente atto, che si dovessero rendere necessarie per far fronte ad improvvise ed inderogabili esigenze di funzionalità dei servizi (es. sostituzioni per maternità, aspettative, inidoneità alle mansioni, realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale, realizzazione progetti finanziati con fondi UE, ecc) non risolvibili con procedure di mobilità interna, le stesse potranno essere attivate, su specifica richiesta del dirigente interessato e previa comunicazione alla Giunta, nei limiti delle risorse complessivamente già stanziati in bilancio tenuto anche di eventuali economie generate da dimissionari, da aspettative parzialmente retribuite e non, ecc.... , nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e dei limiti economici prescritti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
7. Per rispondere ad ulteriori esigenze temporanee e straordinarie è ammesso il ricorso anche all'assegnazione temporanea da altre amministrazioni di professionalità in area tecnica/amministrativo-contabile/informatica nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio. Secondo gli orientamenti espressi dalle sezioni regionali della Corte dei conti " il comando non è una assunzione di personale ma una forma di mobilità, di regola temporanea.. e che la relativa spesa non può essere peraltro assimilata a quella relativa ad una assunzione a tempo determinato rilevante ai sensi dell'art.9, co.28, del D.L. 78/2010, a condizione che la medesima spesa sia stata figurativamente mantenuta dall'ente cedente" ai fini del rispetto della citata disciplina, fermo restando che le spese sostenute per il personale comandato sono rilevanti ai sensi dell'art.1, co.557 296/2006 ("tetto di spesa") per l'ente di destinazione e non per l'ente cedente; (Corte dei conti del Lazio - Deliberazione 91 del 25.06.2014 ed in tal senso Corte dei conti Toscana -Deliberazione 6/2012 e Corte dei conti Liguria -Deliberazione 7/2012);

PROGRAMMA ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO - TRIENNIO 2018-2020													Allegato "2" sub.a)
N.	Profilo professionale	Cat. access o	ORARIO DI LAVORO	Settore	Note	Anno ass. prevista (*)	Modalità di reclutamento (**)	Incidenza programmazione personale sulla verifica del rispetto dei limiti di spesa			2018	2019	2020
								Retribuz. fondam. Annu	Contributi su retribuzioni 37,18%	Trattamento accessorio medio oneri compresi (***)			
1	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	D1	tempo pieno	Servizi al cittadino ed alle Imprese- agricoltura-attività produttive	Copertura quota d'obbligo categorie protette non disabili art. 18 c. 2 legge 68/1999	2018	Reclutamento dall'esterno previa mobilità ai sensi dell'art. 34 bis e dell'art.30 del D.Lgs. 165/01 - concorso	-	-	-	-	-	
1	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	D1	tempo pieno	Servizi al cittadino ed alle Imprese/SUAP	Potenziamento organico	2018	Reclutamento dall'esterno previa mobilità ai sensi dell'art. 34 bis e dell'art.30 del D.Lgs. 165/01 - concorso	24.040,00	8.938,00	4.749,00	-	37.727,00	
1	Istruttore direttivo tecnico	D1	tempo pieno	Assetto e tutela del territorio Servizio edilizia privata	Sostituzione turn-over	2018	Reclutamento dall'esterno previa mobilità ai sensi dell'art. 34 bis e dell'art.30 del D.Lgs. 165/01 - concorso	24.040,00	8.938,00	4.749,00	37.727,00		
1	Istruttori direttivi di Vigilanza	D1	tempo pieno	Settore Polizia Municipale	In sostituzione di personale cessato-Revoca precedente bando concorso x n. 2 posti e riavvio concorso pubblico per solamente n. 1 posto	2018	Revoca precedente bando di concorso ed indizione nuovo concorso pubblico per solamente n. 1 posto previo esperimento procedure di mobilità ex 34-bis e 30 D.Lgs. 165/2001	25.151,00	9.351,00	4.749,00	39.251,00		
3	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	D1	tempo pieno	Settore Risorse e servizi finanziari -Servizi contabilità e tributi	Sostituzione turn-over e personale trasferito a seguito di mobilità interna	2018	Reclutamento dall'esterno - previo esperimento delle mobilità ai sensi dell'art. 34 bis e dell'art.30 del D.Lgs. 165/01 / concorso	72.119,00	26.814,00	14.247,00	113.180,00		
2	istruttore amm.vo - contabile	C	tempo pieno	Settore Risorse e servizi finanziari -	Sostituzione turn-over personale trasferito a seguito di mobilità interna	2018	Reclutamento dall'esterno - previo esperimento delle mobilità ai sensi dell'art. 34 bis e dell'art.30 del D.Lgs. 165/01	44.183,00	16.428,00	9.498,00	70.109,00		
1	istruttore amm.vo - contabile	C	tempo pieno	Settore Risorse e servizi finanziari -	Sostituzione turn-over	2018	Procedura di mobilità ex art.30 del D.Lgs. 165/01/2001 conclusa (assunzione unità dal 1/11/2018) La spesa è stata considerata solo per il 20% in quanto la dipendente nell'ente di provenienza era stata assunta originariamente a tempo parziale all'80%	4.418,00	1.643,00	950,00	7.011,00	-	
1	Istruttore di Vigilanza	C	tempo pieno	Settore Polizia Municipale	Potenziamento Organico (parziale sostituzione personale cessato)	2018	Mobilità ai sensi dell'art. 34 bis e dell'art.30 del D.Lgs. 165/01/2001	-	-	-	-	-	
2	Istruttore di Vigilanza	C	tempo pieno	Settore Polizia Municipale	Potenziamento Organico (parziale sostituzione personale cessato)	n. 1 nel 2018 n. 1 nel 2019	Reclutamento dall'esterno - previo nuovo esperimento delle mobilità ex art. 34 bis e art.30 del D.Lgs. 165/01	46.405,00	17.253,00	9.498,00		73.156,00	
2	Istruttore tecnico-geometra	C	tempo pieno	Assetto e tutela del territorio /n. 1 servizio tutela ambientale e sostenibilità e n. 1 servizio manutenzione	Sostituzione turn-over	2018	Mobilità ai sensi dell'art. 34 bis e dell'art.30 del D.Lgs. 165/01/2001	-	-	-	-	-	
2	Collaboratore Tecnico -Conduuttore macchine operatrici	B3	tempo pieno	Assetto e tutela del territorio /servizio manutenzione	Potenziamento servizio viabilità	2018	Reclutamento dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34 bis e 30 D.Lgs. N. 165/2001	41.395,00	15.391,00	9.498,00		66.284,00	
1	Funzionario Area Culturale	D1	tempo pieno	Servizi al cittadino ed alle Imprese/Servizio cultura - turismo	Sostituzione turn-over	2019	Reclutamento dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34 bis e 30 D.Lgs. N. 165/2001	24.040,00	8.938,00	4.749,00	37.727,00	-	
1	istruttore amm.vo - contabile	C	tempo pieno	Settore Risorse e servizi finanziari -	Sostituzione turn-over per trasferimento tramite mobilità ad altro ente (V.M.)	2019	Reclutamento dall'esterno - previo nuovo esperimento delle mobilità ex art. 34 bis e art.30 del D.Lgs. 165/01	22.092,00	8.214,00	4.749,00	-	35.055,00	
1	istruttore amm.vo - contabile	C	tempo pieno	Servizi al cittadino ed alle Imprese/Servizio Affari generali	Sostituzione turn-over	2019	Reclutamento dall'esterno - previo nuovo esperimento delle mobilità ex art. 34 bis e art.30 del D.Lgs. 165/01	22.092,00	8.214,00	4.749,00	-	35.055,00	
1	Esecutore tecnico	B1	tempo pieno	Assetto e tutela del territorio /servizio manutenzione	Potenziamento servizio viabilità	2019	Mobilità ai sensi dell'art. 34 bis e dell'art.30 del D.Lgs. 165/01/2001	-	-	-	-	-	
21													
AMPLIAMENTO ORARIO DI LAVORO													
1	Operatore	A	tempo pieno	Ufficio Giudice di pace	Potenziamento organico	2018	Trasformazione orario di lavoro da part-time al 83,33% a tempo pieno	3.095,00	1.151,00	792,00	5.038,00		
1	Collaboratore professionale	B3	tempo parziale al 94,45%	Servizi demografici	Potenziamento organico	2019	Ampliamento orario di lavoro da part-time al 83,33% al 94,45% (da 30 ore sett. a 34 sett.)	-	-	-	-	-	
2													
Totale								353.070,00	131.273,00	72.977,00	310.043,00	247.277,00	-
Totale complessivo del triennio								557.320,00					
capacità assuzionali disponibili											353.768,19	214.987,76	71.632,36
più resti triennio precedente											0,00	43.725,19	11.435,95
totale complessivo											353.768,19	258.712,95	83.068,31
differenza tra budget disponibile e budget utilizzato											43.725,19	11.435,95	

* il termine iniziale previsto per l'assunzione potrà subire variazioni in considerazione delle attività propedeutiche all'assunzione stessa

** fatto salvo il ricorso al reclutamento dall'esterno qualora si liberino ulteriori facoltà assunzionali in esito ad assunzioni per mobilità da enti soggetti a limitazione delle assunzioni in altre selezioni

(***)Convenzionalmente è assunto come quota media individuale di retribuzione accessoria per il personale nuovo assunto 2017 il medesimo valore del salario calcolato con riferimento al personale cessato nel 2017. La medesima quota anche per i nuovi assunti degli anni successivi.

Spesa (al netto delle quote a carico del fondo e abbattimento TFR2%) per contratti attivati o in essere nel 2018 (comprese le proroghe di quelli ancora in essere)	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
Istruttore amministrativo -Cat. C - spesa dal 1/1/2018 al 28/02/2018 (Carletti Marilena)	5.050,00		
Istruttore amministrativo -Cat. C -spesa da genn. 2018 a sett. 2019 (Samà Bettina)	30.650,00	23.800,00	
Istruttore amministrativo -Cat. C -Servizio Affari Generali dal 01/01 /2017 fino alla copertura del posto	30.650,00	15.350,00	
N. 2 Collaboratori tecnico -Conducente macchine operatrici - Cat. B3 -(Casoni e Stroppa) spesa prevista dal 1/1/2018 dal 31/12/2019	59.100,00	58.450,00	
Collaboratore professionale - Terminalista - Cat. B3- (Guglielmi A) dal 09/05/2017 fino al 31/12/2018	28.750,00		
Collaboratore professionale - Guida Turistica- Cat. B3- (Mannucci F.) dal 10/03/2018 e prorogabile fino al 31/12/2019	22.150,00	27.000,00	
Collaboratore professionale - Conducente Scuolabus- Cat. B3- (part-time al 50%) dal 9/1/2018 al 31/05/2018	5.371,00		
Totale spese per contratti già attivati comprese eventuali proroghe	181.721,00	124.600,00	-

PRESTAZIONI OCCASIONALI		2019	2020
Contratto di prestazione occasionale -Art. 54-bis del D.L.50/2017	-	10.000,00	10.000,00

Limite massimo di spesa ai sensi dell'art. 9 comma 28 del DL 78/2010 detratte le quote destinate alla stabilizzazione	418.505,63	418.505,63	418.506,63
---	------------	------------	------------

(*) Le date riferite alle assunzioni a tempo determinato sono da ritenersi indicative, e l'eventuale difformità non comporterà la variazione del piano dei fabbisogni.

Calcolo costo cessati anni 2014-2019 (personale con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato)

	Nome	Profilo professionale	Cat. iniziale	P.Ec.	Orario	Modalità cessazione	Data cessazione (ultimo giorno lavorato)	Retribuz. fondam. Annuale (*)	Contributi su retribuzioni 37,18% (*)	Trattamento accessorio medio oneri compresi (*)	Totale generale

Anno 2014

1	Giacometti	Luca	D1	D3	tempo pieno	Mob. verso ente locale soggetto a patto	31/01/2014	0,00	0,00	0,00	0,00
2	Mosciatti	Enrico	B3	B7	tempo pieno	Pensione	31/08/2014	20.287,97	7.543,07	5.009,86	32.840,90

Tot. 2014

20.287,97	7.543,07	5.009,86	32.840,90
-----------	----------	----------	-----------

Anno 2015

1	Malatesta	Patrizia	C	C4	part-time al 50%	Dimissioni volontarie	31/03/2015	10.649,51	3.959,49	2.250,04	16.859,03
2	Cofani	Lorenzo	D1	D5	tempo pieno	Pensione	30/04/2015	24.165,04	8.984,56	4.500,07	37.649,67
3	Ferri	Italo	B3	B7	tempo pieno	Pensione	31/05/2015	20.083,67	7.467,11	4.500,07	32.050,85
4	Frigio	Cinzia	D3	D6	tempo pieno	Pensione	30/06/2015	27.868,10	10.361,36	4.500,07	42.729,53
5	Mearelli	Irene	D1	D4	tempo pieno	Pensione	31/07/2015	24.030,23	8.934,44	4.500,07	37.464,74
6	Mogiani	Rosilio	B3	B6	tempo pieno	Pensione	31/07/2015	20.271,07	7.536,78	4.500,07	32.307,92
7	Lazzari	Antonio	B1	B6	tempo pieno	Pensione	30/09/2015	19.345,03	7.192,48	4.500,07	31.037,58
7	Petruio	Leonardo	C	C1	tempo pieno	Pensione	30/11/2015	21.434,87	7.969,48	4.500,07	33.904,43

Tot. 2015

167.847,52	62.405,71	33.750,53	264.003,76
------------	-----------	-----------	------------

Anno 2016

1	Riccioni	Francesco	B3	B6	tempo pieno	Pensione	31/12/2016	20.189,30	7.506,38	4.500,35	32.196,03
2	Spuri	Mario	B1	B6	tempo pieno	Pensione	01/09/2016	19.454,62	7.233,23	4.500,35	31.188,20
3	Cicconcelli	Angela	B3	B6	tempo pieno	Pensione	31/12/2016	20.755,06	7.716,73	4.500,35	32.972,14
4	Mennechella	Gianfranco	B1	B6	tempo pieno	Pensione	01/11/2016	19.766,23	7.349,08	4.500,35	31.615,66
5	Bernabei	Francesco	C1	C4	tempo pieno	Licenziamento	21/07/2016	21.974,37	8.170,07	4.500,35	34.644,79

Tot. 2016

102.139,58	37.975,50	22.501,75	162.616,82
------------	-----------	-----------	------------

Anno 2016 Polizia Municipale (****)											
2	Riccioni	Luigi	D1	D4	tempo pieno	Pensione	03/10/2016	25.483,49	9.474,76	4.500,35	39.458,60

Tot. 2016		25.483,49	9.474,76	4.500,35	39.458,60
------------------	--	-----------	----------	----------	------------------

Anno 2017											
1	Petrucci	Isabella	D1	D3	tempo pieno	Pensione	01/02/2017	23.187,70	8.621,19	4.749,14	36.558,02
2	Conti	Angelo	B1	B6	tempo pieno	Pensione	31/12/2017	18.946,58	7.044,34	4.749,14	30.740,05
3	Ceccarelli	Cinzia	B1	B3	tempo pieno	Mobilità	01/07/2017	0,00	0,00	-	-
4	Falsetti	Anna	C		tempo pieno	Dimissioni volontarie	31/12/2017	21.763,78	8.091,77	4.749,14	34.604,69

Tot. 2017		63.898,06	23.757,30	14.247,41	101.902,77
------------------	--	-----------	-----------	-----------	-------------------

Anno 2017 Polizia Municipale (**)											
1	Pizzi	Giancarlo	D1	D5	tempo pieno	Pensione	01/04/2017	24.316,22	9.040,77	4.749,14	38.106,13

Tot. 2017		24.316,22	9.040,77	4.749,14	38.106,13
------------------	--	-----------	----------	----------	------------------

anno 2018											
1	Ricci	Anna Maria	C	C5	tempo pieno	Pensione	01/04/2018	22.091,50	8.213,62	4.749,14	35.054,26
2	Salvatori	Flavio	B1	B6	tempo pieno	Pensione	01/05/2018	19.646,24	7.304,47	4.749,14	31.699,85
3	Salari	Carla	C	C4	tempo pieno	Pensione	01/08/2018	22.091,50	8.213,62	4.749,14	35.054,26
4	Mezzopera	Ennio	D1	D5	tempo pieno	Pensione	01/06/2018	24.039,46	8.937,87	4.749,14	37.726,47
5	Poeta	Daniela	D1	D6	tempo pieno	Pensione	01/06/2018	24.039,46	8.937,87	4.749,14	37.726,47
6	De Santis	Alberto	D1	D5	tempo pieno	Pensione	01/06/2018	24.039,46	8.937,87	4.749,14	37.726,47
7	Ronconi	Gaia	B1	B1	part-time al 50%	Pensione (Categoria protetta)	20/05/2018	0,00	0,00	0,00	0,00
8	Moscatelli	Rossano	C		tempo pieno	Mob. verso ente locale soggetto a patto	31/08/2018	0,00	0,00	0,00	0,00
Tot. 2018								135.947,62	50.545,33	28.494,82	214.987,76

anno 2019											
							data presunta				
1	Cesare	Ramazzotti	C	C5	tempo pieno	Pensione	01/12/2019	22.091,50	8.213,62	4.749,14	35.054,26
2	Lazzari	Mauro	C5	C5	tempo pieno	Pensione	01/0/2019	23.202,34	8.626,63	4.749,14	36.578,11
Tot. 2018								45.293,84	16.840,25	9.498,27	71.632,36

Anni di riferimento	Totale costo cessati 2014	32.840,90
	Totale costo cessati 2015	264.003,76
	Totale costo cessati 2016	162.616,82
	Totale costo cessati 2016 Polizia Municipale	39.458,60
	Totale costo cessati 2017	101.902,77
	Totale costo cessati 2017 Polizia Municipale	38.106,13
	Totale costo cessati 2018	214.987,76
	Totale costo cessati 2019	71.632,36
anno 2015	Limite assunzioni 2014 (**)= 60%	19.704,54
anno 2016	Limite assunzioni 2015 (**)= 25% dei cessati (su € 264.003,76)	66.000,94
anno 2017	Limite assunzioni 2016 (**)= 75% dei cessati (su € 162.616,82)	121.962,62
	Limite assunzioni Polizia Municipale 2016 (**)= 80% dei cessati (su € 38.106,13) -	31.566,88
	Resti triennio 2015-2017 (di cui 39.458,60 per Polizia Municipale)	239.234,98
anno 2018	Limite assunzioni 2017 (**)= 75% dei cessati (su € 101.902,77)	76.427,08
	Limite assunzioni Polizia Municipale 2017 (**)= 100% dei cessati (su € 38.192,01) -	38.106,13
	Facoltà assunzionali 2018	114.533,21
	Totale capacità assunzionale 2018 (compresi resti triennio precedente) di cui 69.673,01 per Polizia Municipale	353.768,19
anno 2019	Limite assunzioni 2018 (**)= 100% dei cessati (su € 214.987,76)	214.987,76
	Totale complessivo da utilizzare per assunzioni anno 2019 (cui dovranno aggiungersi eventuali resti 2018)	214.987,76
	Limite assunzioni 2019 (**)= 100% dei cessati (su € 71.632,36)	71.632,36
	Totale complessivo da utilizzare per assunzioni anno 2020 (cui dovranno aggiungersi eventuali resti 2019)	71.632,36

(*) Costo da non valorizzare per cessati categoria protette (quota d'obbligo) cessati per mobilità, cessione servizio (soppressione posto). Costo da valorizzare pro quota per il personale part-time- La retribuzione indicata è solamente quella a carico del bilancio e non del fondo - Per il calcolo del trattamento accessorio medio oneri compresi sono stati presi dai fondi delle risorse decentrate dei rispettivi anni la parte stabile + variabile solo c/competenza esclusi incentivi progettazione e incentivi ICI e moltiplicato per la quota degli oneri carico ente (37,18%)

DIPENDENTI 2017: F.do 2017 € 603.595,20 (parte stabile+variabile;solo c/compet;no parte variab.art.15,c.1,lett.k, ccnl 1/4/99 es.ICI) Numero medio dipendenti a tempo indeterminato (esclusi dirigenti) in servizio (TPE) nel 2017 = 174,35 [(175,35 al 1/1+ n. 173,35 al 31/12/2017):2]

Quota media individuale di retribuzione accessoria del personale non ascrivito a qualifica dirigenziale = € 603.595,20 / n. dip.medi = € 3.461,97+ oneririflessi € 1.287,17 = 4.749,14

DIPENDENTI 2018 - 2019 e 2020: F.do 2018 - 2019 e 2020 = si assume, convenzionalmente, lo stesso valore del 2017, non essendo ad oggi determinati i fondi dei corrispondenti anni

DIRIGENTI 2017: F.do 2017 (determinazione n. 459/2017) = Retribuzione di risultato tot. € 46.308,72 / 5 dirigenti = € 9.261,74 valore salario accessorio medio

L. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016): comma 228. Le amministrazioni ... possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente.qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75% nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018....omissis... -D.M. Interno 10/04/2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017): rapporto medio dipendenti/popolazione, valido per il triennio 2017-2019, per enti di fascia demografica da 20.000 a 59.999

DL n. 90/2014, conv.L. 114/2014 e s.m.i. - art. 3 comma 5: ... gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al ... per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. ...La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018 (ndr: disposizione applicabile ad assunzioni dirigenti e ad assunzioni dipendenti dal 2019). Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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.

(**) il decreto-legge sicurezza (d.l. 14/2017), ha introdotto un *turn-over* di maggior favore per le assunzioni nell'ambito della polizia locale. negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo la percentuale di cui all'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208". Nel d.l. 90/2014 era previsto: "La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018".

L.n. 232/2016 (bilancio 2017) art. 1 comma 479, applicabile per la prima volta con decorrenza dal 2018 (con riferimento ai dati contabili 2017): per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466 della medesima legge lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90% qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe emografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno (ndr. si veda il D.M. Interno 10/4/2017);

Deliberazione Corte Conti sez.Autonomie n. 28/2015: 1) Il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. 2) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità." Es. nel 2018 il turn-over è dato dalla previsione delle facoltà assunzionali 2018-2020 (cessati 2017-2019) e dei resti del triennio dinamico precedente (2015-2017, dato dai cessati 2014-2016)

DL 90/2014 art. 3, comma 5-quater: Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015. La disposizione è disapplicata con riferimento agli anni 2017 e 2018 dall'art. 1, comma 228 della l. 208/2015 (stabilità 2016)