



CITTA' di FABRIANO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2020 – 2022 AGGIORNAMENTO ANNO 2019

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione esprime gli indirizzi e le strategie occupazionali in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance.

Le principali fonti normative che regolano il processo di programmazione del fabbisogno di personale sono state da ultimo riformate dal D. Lgs. 75/2017. In attuazione dell'art. 17 comma 1 lett. q) della legge delega, che stabilisce il principio del *"progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità"*.

Nel nuovo impianto riformatore assumono una rinnovata centralità lo strumento del Piano di fabbisogno del personale come strumento flessibile per il governo delle procedure di reclutamento e della spesa del personale, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica.

Nel prosieguo del presente lavoro, in coerenza con le disposizioni recentemente introdotte dalla riforma del pubblico impiego, sono illustrate le disponibilità finanziarie, le scelte occupazionali e gli impatti sul bilancio e sui principali vincoli di finanza pubblica relativi alla spesa di personale per il 2019 e per il triennio 2020/2022.

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

L'articolo 34, comma 2, decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, innova la disciplina in materia di facoltà assunzionali consentendo agli enti locali assunzioni di personale a tempo indeterminato *"sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione"*, a decorrere dalla data individuata dal previsto decreto ministeriale, in corso di emanazione.

Nelle more di emanazione del decreto ministeriale di attuazione della suddetta normativa mantiene piena efficacia la disciplina per la semplificazione e flessibilità nel turn over del personale dipendente, contenuta nell'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, per la quale le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno **a decorrere dal 1° gennaio 2019** non essendo previste limitazioni delle assunzioni, in assenza di norme che dispongono diversamente, la percentuale standard del *turn over* si è attestata al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente (2018).

Negli anni 2017 e 2018 per il personale di categoria non dirigenziale e non appartenente alla Polizia Locale, le facoltà assunzionali definite dall'art. 1, comma 228 della Legge 28/12/2015, n. 208,

modificato dall'art. 22, comma 2 del Decreto-Legge 24/4/2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla legge 21/06/2017 n. 96, consentono di assumere per il 75% della spesa dei cessati rispettivamente nel 2016 e nel 2017;

Le suddette percentuali di turn-over, previste per gli anni 2017-2018 (75%) e per il 2019 (100%), sono consentite in caso di rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quanto stabilito dal DM previsto dall'art. 263 comma 2 del TUEL;

In relazione a tale "condizione" il Comune di Fabriano, per gli anni 2016, 2017 e 2018 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 **31.212** (dato rilevato dalla statistica mensile trasmessa all'ISTAT), 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 **30.809** (dato rilevato dalla statistica mensile trasmessa all'ISTAT), determinandosi un rapporto dipendente/ popolazione pari a **1 /169** (1 dipendente ogni 169 abitanti).
- del 31/12/2018 era pari a **175** (dato comprensivo del segretario generale rilevato dal conto annuale) ed il numero degli abitanti a quella data era pari a **30.509** (dato rilevato dalla statistica mensile trasmessa all'ISTAT), determinandosi un rapporto dipendente/ popolazione pari a **1 /174** (1 dipendente ogni 174 abitanti);
- del 31/12/2019 era pari a **168** (dato comprensivo del segretario generale rilevato dal conto annuale) ed il numero degli abitanti a quella data era pari a **30.204** (dato rilevato dalla statistica mensile trasmessa all'ISTAT), determinandosi un rapporto dipendente/ popolazione pari a **1 /179** (1 dipendente ogni 179 abitanti);

La modificata apportata al D.L. 90/2014 dall'articolo 14-bis, comma 1, lettera b), decreto legge 28/01/2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28/03/2019, n. 26, consente, inoltre, agli enti locali il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni (prima erano tre anni), oltre all'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (prima era solo il triennio precedente). Il legislatore esplicita che tali previsioni si applichino a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. 4/2019, significando che il riferimento al quinquennio precedente si intende relativo al periodo dal 2014 al 2018 (su cessazioni di personale 2013/2017) e non anche agli anni precedenti;

Altra importante novità legislativa è l'introduzione del comma 5-sexies nel già richiamato art. 3 del

D.L. 90/2014 convertito con legge 114/2014, la quale prevede che, per il triennio 2019-2021 (*con ciò specificando che in questo caso non si tratta di una norma a regime, ma valevole unicamente per il triennio indicato*), nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli enti locali possano computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità di competenza, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn over*;

La deliberazione della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie n. 17/SEZAUT/2019 dell'11.06.2019, chiarisce che i valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente; tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali; per questi ultimi la Corte fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art.14-*bis*, comma 1, lett. a) del d.l. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

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/P AR, n. 304/2012/P AR, n. 169/2012/P AR, n. 51/2012/P AR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010*).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:^[1]_[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”*).

A partire dal 2019 e nel triennio 2020-2022 è, quindi, disponibile la parte non spesa dei budget relativi al quinquennio dal 2014 al 2018, calcolati sulle rispettive cessazioni degli anni 2013-2014-2015-2016 e 2017 che si è andato a sommare al budget relativo all'anno 2019 calcolato sulle cessazioni anno 2018 ed alla spesa delle cessazioni programmate nell'anno di competenza come da tabella di seguito riportata:

2019	2020	2021	2022
100% spesa cessati 2018 + resti quinquennio 2014-2018 + 100% spesa programmata 2019	resti quinquennio 2015- 2019 + 100% spesa programmata 2020	resti quinquennio 2016- 2020 + 100% spesa programmata 2021	100% spesa cessati 2021 + resti quinquennio 2016-2020

Si provvederà, tuttavia, a verificare la congruità della presente programmazione dei fabbisogni di personale, ai nuovi limiti di spesa previsti dal DPCM di cui all'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 ed al suo eventuale adeguamento.

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 per gli anni 2017 e 2018 e per i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 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) dal 2018, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 1, commi 557 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'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208.”;

Personale appartenente alle categorie protette

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.*

L'assunzione di unità di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge n. 68/1999, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo a cui sono tenute le pubbliche amministrazioni sono escluse dal limite del *turn over* e pertanto non devono essere computati nel budget assunzionale le relative cessazioni e assunzioni (circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011).

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

Personale di comparto

Il *"budget assunzionale"* a disposizione del Comune di Fabriano per assunzioni da realizzare nel triennio 2020-2022 (*meglio dettagliato nell'allegato 1 sub a*) è calcolato tenendo conto sia dei resti assunzionali relativi all'ultimo quinquennio (*art. 3, comma 5, ultimo periodo, del D.L. 90/2014 come recentemente modificato dal D.L. 4/2019*) sia della capacità assunzionale concessa dal successivo comma 5-sexies del medesimo D.L. 90/2014 (*cessazioni programmate nell'anno di riferimento*).

Rispetto al budget assunzionale approvato con la deliberazione n. 194 del 06/12/2018 è stato aggiunto il budget relativo all'anno 2014 (calcolato su cessazioni 2013) e sono state detratte le facoltà assunzionali medio tempore utilizzate.

Per quanto riguarda la capacità assunzionale relativa al triennio di riferimento, la cifra relativa alle cessazioni è in parte ancora presunta, in quanto calcolata sulla base delle informazioni in possesso dell'Amministrazione in merito al personale che matura il diritto alla pensione in quanto non tutti i possibili collocamenti a riposo sono stati ancora formalizzati.

Il quadro delle facoltà assunzionali che ne risulta viene riportato nel dettaglio nell'allegato 1 sub a) e di seguito sinteticamente:

BUDGET ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO DISPONIBILE PER anno 2019 e triennio 2020-2022
2014	Totale budget derivante da cessazioni anno 2013 (utilizzabile fino al 31/12/2019) art. 3 comma 5 D.L. 90/2014	70.076,02
2015	Totale budget derivante da cessazioni anno 2014 (utilizzabile fino al 31/12/2020) - art. 3 comma 5 D.L. 90/2014	19.704,54
2016	Totale budget derivante da cessazioni anno 2015 (utilizzabile fino al 31/12/2021) - art. 3 comma 5 D.L. 90/2014	66.000,94
2017	Totale budget derivante da cessazioni anno 2016 (utilizzabile fino al 31/12/2022) - art. 3 comma 5 D.L. 90/2014	121.962,62
	Totale budget derivante da cessazioni pers.le Polizia Municipale anno 2016 (utilizzabile fino al 31/12/2022) art. 3 c. 5 D.L. 90/2014	31.566,88
2018	Totale budget derivante da cessazioni anno 2017 (utilizzabile fino al 31/12/2023) - art. 3 comma 5 D.L. 90/2014	76.427,08
	Totale budget derivante da cessazioni per.le Polizia Municipale anno 2017 (utilizzabile fino al 31/12/2023) art. 3 comma 5 D.L. 90/2014	38.106,13
Totale capacità assunzionale fino all'anno 2018 (di cui € 69.673,01 per personale di Polizia Municipale)		423.844,21
Budget utilizzato con le precedenti programmazioni dei fabbisogni -v. nota(*)		-200.178,78
Totale capacità ultimo quinquennio utilizzabile nell'anno 2019 (di cui € 69.673,01 per personale di Polizia Municipale)		223.665,43
2019	Totale budget derivante da cessazioni anno 2018 (utilizzabile fino al 31/12/2024) cui dovranno aggiungersi eventuali resti quinquennio 2014-2018 - art. 3 comma 5 D.L. 90/2014	214.987,76
2019	Totale budget derivante da cessazioni anno 2019 art. 3 comma 5-sexies D.L. 90/2014	446.163,85
Totale budget anno 2019 + ultimo quinquennio (di cui € 69.673,01 per personale di Polizia Municipale)		884.817,04
2020	Totale budget derivante da cessazioni anno 2020 cui dovranno aggiungersi eventuali resti quinquennio precedente - art. 3 commi 5 D.L. 90/2014	456.023,68
2021	Totale budget derivante da cessazioni anno 2021 cui dovranno aggiungersi eventuali resti quinquennio precedente - art. 3 commi 5 e 5-sexies D.L. 90/2014	33.440,10

Nota (*)

Anno budget utilizzato

-n. 1 Copertura posto di autista mezzi complessi – Cat. B3	2017	32.191,33
-n. 1 - Funzionario area legale (Cat. D3) – proveniente da P.A. non soggetta a limitazioni di spese di personale	2018	42.655,05
-n.1 Trasformazione oraria da tempo parziale a tempo pieno di una Cat. A	2018	5.038,00
-n. 1 - Istruttore amm.vo – Cat. C assunzione a tempo pieno mediante mobilità tra enti di unità con rapporto di lavoro a tempo parziale (differenza oraria.)	2018	7.011,00
-n. 2 Istruttori direttivi amm.vi – contabile – Cat. D-	2019	75.326,66
- n. 1 Funzionario culturale – Cat. D	2019	37.956,74
Totale		200.178,78

Personale area della dirigenza

Anche per il personale dirigente la capacità assunzionale corrisponde al 100% delle cessazioni ed è possibile riportare resti non utilizzati relativi all'ultimo quinquennio.

BUDGET ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO DISPONIBILE PER anno 2019 e triennio 2020-2022 (tabellare retrib. posizione e risultato media + oneri e IRAP)
	Resti assunzionali ultimo quinquennio	0
2019	Totale budget derivante da cessazioni anno 2019	(*) 102.354,13
2020	Totale budget derivante da cessazioni anno 2020	102.354,13
	Totale	204.708,26

(*) Non è previsto l'utilizzo del budget assunzionale derivante dalla cessazione dal servizio della dirigente farmacista, assegnata in comando presso la società partecipata Farmacom Fabriano Unipersonale Srl, da destinare a nuove assunzioni di personale (dirigenziale e non).

1.3 - I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), così come determinata nell'allegato 1 sub. a), è la seguente:

Personale dipendente non dirigente

CAT.	SPESA ANNUA TEORICA (Tabellare CCNL 2018 x 13 mensilità + i.i.s., ind. vigilanza, I.V.C. ind. qualif., ind. nidi)	Oneri riflessi e IRAP - 37,18%	Quota media salario accessorio (compresi oneri)	Totale
B1	19.782,99	7.355,32	4.749,14	€ 31.887,45
B3	20.841,77	7.748,97	4.749,14	€ 33.339,88
C	22.245,80	8.270,99	4.749,14	€ 35.265,93
C agente PL	23.356,64	8.684,00	4.749,14	€ 36.789,78
D	24.207,32	9.000,28	4.749,14	€ 37.956,74
D ufficiale PL	25.318,16	9.413,29	4.749,14	€ 39.480,59

Personale dirigente

CATEGORIA	Retribuz. fondam. Annuo	Retribuzione di posizione e di risultato media (tot. fondo /n. dirigenti)	Contributi su retribuzioni 37,18%	Totale generale
DIR	43.928,82	30.684,19	27.741,12	102.354,13

1.4 - Limite di spesa per il lavoro flessibile

A termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...".

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".*

La Corte dei Conti – Sezione Autonomie con deliberazione n. 12/2017 del 15.05.2017, ha enunciato il principio di diritto riferito al fatto che *"la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dal campo applicativo dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente"*;

L'art. 50 bis, comma 1, della decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito dalla Legge 15 dicembre 2016, n. 229 e ss.mm.ii. ultima delle quali avvenuta con D.L. 32/2019 convertito nella legge 55/2019, prevede che i comuni colpiti dal sisma del 24 agosto 2016 e per tutto il periodo dello stato di emergenza (attualmente prorogato fino al 31/12/2020 ai sensi dell'art. 1, commi 988, lett. b) e 990, della legge di bilancio 2019) *"possono assumere con contratti di lavoro a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, e di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.... (omissis). Ai relativi oneri si fa fronte(omissis), con le risorse disponibili sulla contabilità speciale di cui all'articolo 4, comma 3"*.

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 ammonta **a € 418.505,63** (spesa lavoro flessibile anno 2009 € 486.935,63 – spesa sostenuta per le procedure di reclutamento speciale € 68.430,00).

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 precisando che la legge di bilancio 2019 ha disapplicato:

- l'art. 1, comma 466 della legge 232/2016, per il quale, a decorrere dall'anno 2017, anche gli enti locali, al fine di concorrere alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica dovevano conseguire il saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali;

- l'art. 1, comma 475, lett. e), della legge 232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466, dell'art. 1 della legge 232/2016;

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	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)	Comunicazione del Piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni dalla adozione	Le PA che non provvedono alla comunicazione dei fabbisogni "non possono procedere alle assunzioni"	Art. 6 ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001
c)	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. 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
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. Nel caso di rispetto del termine del 30 aprile la sanzione è applicata solo per assunzioni di pers.le a tempo indeterminato per i 12 mesi successivi. Adempimento disapplicato dal 2019.	- 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	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; -

	NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
g)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale 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).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 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 come aggiunto dall'art. 27, c. 2 lett. c) del D.L. 66/2014.
j)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 DPCM n. 21/2017
k)	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. 194 del 06/12/2018 il Piano triennale dei fabbisogni per il triennio 2018-2020 successivamente integrato per il triennio 2019-2021 con delibera n. 35 del 15/02/2019;
- b) ha trasmesso i suddetti Piani al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- c) ha provveduto, con delibera della Giunta Comunale n. 28 del 07/02/2019 (triennio 2019-2021) e con delibera n. 22 del 11/02/2020 (triennio 2020-2022) alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33 comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);

- d) ha trasmesso, con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato la certificazione per l'anno 2018 attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (rif.to nota prot. MEF 46587 del 26/03/2019)
- e) ha approvato con delibera di G.C. n. 33 del 30/01/2018 il piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;
- f) ha approvato con delibera di G.C. n. 103 del 03/05/2019, il Piano Esecutivo di gestione e della performance per il triennio 2019-2021, assolvendo all'obbligo di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009;
- g) ha rispettato il vincolo imposto dall'art. 1 c. 557 quater della L. 296/2006, in quanto come si evince dalle relazioni dei Revisori dei Conti dell'ultimo consuntivo approvato e da quelle allegate al bilancio di previsione 2019-2020 la spesa di personale rispetta il valore della media del triennio 2011-2013.

A tal fine si evidenzia 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 approvato nei termini il bilancio di previsione 2019/2021 (rif.to delibera di C.C.n. 47 del 13/03/2019 Decreto Ministero dell'Interno del 25/01/2019) ed il bilancio consolidato 2018 (delibera C.C. n. 96 del 26/09/2019) mentre fuori termine il rendiconto della gestione 2018 (rif.to delibera di C.C. n. 72 del 21/05/2019). L'ente nelle more della sua approvazione non ha provveduto ad effettuare nessuna assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale. I dati relativi ai suddetti bilanci e rendiconto di gestione sono stati inviati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016) nel termine di 30 giorni dalla loro approvazione;
- i) ha rispettato i termini gli obblighi in materia di certificazione dei crediti, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente dirigente (nota Prot. 44701 del 31/10/2019);
- j) non ricorre la fattispecie;
- k) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto

3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.1. La programmazione del fabbisogno del personale triennio 2020-2022 – Aggiornamento anno 2019.

Le assunzioni a tempo indeterminato, compresa la figura dirigenziale, contenute nel presente piano corrispondono alle necessità rappresentate dai dirigenti, aventi carattere di priorità, in considerazione della significativa diminuzione della consistenza numerica del personale a tempo indeterminato verificatasi negli ultimi anni dovute a pensionamenti ed a cessazioni a vario titolo, la quale ha reso attuale la necessità di un fabbisogno di personale che garantisca un presidio consolidato all'interno dei Settori e Servizi degli ambiti definiti, che si ritiene congruo e soddisfatto, in questa fase, mediante l'attivazione delle modalità di copertura dei posti vacanti in maniera permanente, nei limiti delle capacità assunzionali e di spesa;

I contenuti del presente documento sostituiscono, con riferimento alla programmazione degli anni 2019-2021, quanto previsto con il precedente piano dei fabbisogni (delibera n. 194 del 06/12/2018) con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

3.2. Stato di attuazione delle assunzioni a tempo indeterminato previste nel piano approvato con deliberazione n. 194/2018 come successivamente integrata con atto n. 35 del 15/02/2019.

In riferimento alla suddetta programmazione si sono già concluse le seguenti procedure di reclutamento:

Assunzioni a tempo indeterminato:

N .	Profilo professionale	Cat.	REGIME ORARIO	Settore di assegnazione	STATO ATTUAZIONE	Utilizzo budget 2019
1	Istruttore direttivo amm.vo-contabile appartenente alle categorie protette di cui all'art. 18 c. 2 Legge 68/99 e s.m.i. e alle categorie ad esse equiparate	D	Tempo pieno	Servizi al cittadino ed alle Imprese - servizio artigianato – agricoltura/lavoro	Reclutamento da concorso pubblico interamente riservato (previo esperimento procedure di mobilità art. 34 -bis e 30 del D.Lgs. N. 165/2001. (esclusa da limite turn-over) Procedura conclusa -assunzione avvenuta in data 09/09/2019	0
2	Istruttori di Vigilanza	C	Tempo pieno	Settore Polizia Municipale e Sicurezza	Reclutamento tramite procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 previo esperimento procedure ex art. 34 bis D.Lgs. N. 165/2001 (budget escluso in quanto mobilità tra enti soggetti a	0

					vincoli di spesa) Procedura conclusa -assunzioni avvenute in data 29/04/2019 e 01/07/2019	
1	Istruttori Tecnico	C	Tempo pieno	Settore Assetto e Tutela del Territorio	Reclutamento tramite procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 previo esperimento procedure ex art. 34 bis D.Lgs. N. 165/2001 (budget escluso in quanto mobilità tra enti soggetti a vincoli di spesa) Procedura conclusa -assunzione avvenuta in data 29/04/2019.	0
1	Esecutore Tecnico	B1	Tempo Pieno	Settore Assetto e Tutela del Territorio	Reclutamento tramite procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 previo esperimento procedure ex art. 34 bis D.Lgs. N. 165/2001 (budget escluso in quanto mobilità tra enti soggetti a vincoli di spesa) Procedura conclusa -assunzione avvenuta in data 01/09/2019	
2	Istruttore direttivi amm.vo-contabile	D	Tempo pieno	Settore Risorse e servizi finanziari - servizio bilancio	Reclutamento tramite procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 previo esperimento procedure ex art. 34 bis D.Lgs. N. 165/2001 (budget escluso in quanto mobilità tra enti soggetti a vincoli di spesa) Procedura conclusa -assunzione avvenuta in data 01/10/2019	75.326,66
1	Funzionario area culturale	D	Tempo pieno	Servizi al cittadino ed alle Imprese -	Reclutamento tramite concorso pubblico previa procedura di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001 ed esperimento procedure ex art. 34 bis D.Lgs. N. 165/2001. (Procedura conclusa - assunzione avvenuta il 18/11/2019)	37.956,74
					Totali	113.283,40

Contratti a tempo determinato:

1	Dirigente	Dir	Tempo pieno	Settore Assetto e Tutela del Territorio	Contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.Lgs. 267/2000. Reclutamento tramite selezione pubblica (Procedura conclusa - assunzione avvenuta il 01/08/2019)	0
---	-----------	-----	-------------	---	---	---

3.3 La programmazione del fabbisogno del personale triennio 2020-2022 – adeguamento anno 2019.

La legge 19 giugno 2019, n. 56, recante *“Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo”* – c.d. *“decreto concretezza”* – entrata in vigore il 07 luglio u.s., prevede, tra l’altro, all’art. 3 (rubricato *“Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione”*) che:

- in base al comma 8, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’art. 30 del medesimo D.Lgs. 165/2001;
- in base al comma 9, lettera b), punto 2), viene ridotto da due mesi a 45 giorni il termine previsto dall’art. 34-bis, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, decorso il quale le amministrazioni possono bandire i concorsi qualora nel frattempo non venisse assegnato personale in disponibilità;

Per il triennio 2020 e 2022 è prevista l’acquisizione a tempo indeterminato del personale sinteticamente di seguito riportato e meglio dettagliato nell’allegato 1 sub. b) al presente piano:

Cat.	N.	Profilo Professionale	Settore di assegnazione
Dir.	1	Dirigente a tempo indeterminato	Servizi al Cittadino ed alle Imprese
D	5	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	
C	11	Istruttore amministrativo-contabile	
D	4	Istruttore direttivo/funzionario tecnico	Assetto e tutela del Territorio
C	1	Istruttore amministrativo-contabile	
C	2	Istruttore tecnico	
B3	2	Collaboratore Tecnico	
B1	3	Esecutore tecnico	
D	1	Istruttore direttivo di vigilanza	Polizia Municipale e Sicurezza
C	4	Istruttore di vigilanza	
D	1	Istruttore direttivo amministrativo -contabile	Risorse e servizi finanziari
C	3	Istruttore amministrativo-contabile	
B1	1	Esecutore cuoca	
B1	1	Esecutore magazziniere	
Tot.	40		

Riepilogo posti per categorie

Cat.	N. posti
Dir.	1
D	11
C	21
B3	2
B1	5
Tot.	40

Viene inoltre prevista la trasformazione a tempo pieno delle seguenti unità di personale motivata dall'incremento del carico di lavoro sui rispettivi servizi di appartenenza:

- n. 10 dipendenti (di cui: n. 1 cuoca -Cat. B1 - n. 4 operatori di mensa Cat. A e n. 5 autisti scuolabus – Cat. B3) originalmente assunti a tempo parziale e quindi con incidenza sul budget assunzionale;
- n. 2 dipendenti (n. 1 esecutore servizi –Cat. B1 e n. 1 Collaboratore professionale – Cat. B3) il cui maggior costo **non** incide sul budget assunzionale in quanto trattasi di personale rientrante nelle categorie protette;

Non vengono, per il momento, programmate assunzioni per il 2022, 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;

Si riassume nel seguito il “budget assunzionale” per le assunzioni a tempo indeterminato da realizzare:

BUDGET DALL'ANNO	Budget assunzionale vincolato ad assunzioni di personale non dirigenziale	IMPORTO DISPONIBILE + resti quinquennio 2014-2018	BUDGET UTILIZZATO PER ASSUNZIONI PREVISTE NEL PIANO			BUDGET DISPONIBILE
			2020	2021	2022	
2019	Resti anni precedenti: anno 2016 - € 109.132,22 (di cui 31.566,88 P.M.) e anno 2017 € 114.533,21 (di cui 38.106,13 P.M.)	223.665,43	223.665,43	0		0
	Totale budget derivante da cessazioni anno 2018	214.987,76	214.987,76	0		0
	Totale budget derivante da cessazioni programmate anno 2019	446.163,85	446.163,85			0
2020	Totale budget derivante da cessazioni programmate anno 2020	456.023,68	451.641,00	0		4.382,68
Totale capacità assunzionale anno 2020 (compresi resti anni precedenti)		1.340.840,72	1.336.458,04	0		4.382,68
<i>di cui per assunzioni di personale per Polizia Municipale</i>		69.673,01	69.673,01	0		0
2021	Resti anno 2020	4.382,68		4.382,68		0
	Totale budget derivante da cessazioni programmate anno 2021	33.440,10		27.504,77		5.935,33
2022	Totale budget derivante da cessazioni programmate anno 2022	0	0	0		0
Totale capacità assunzionale anni 2021- 2022		37.822,78	0	31.887,45		5.935,33

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.

3.4 - RISERVE DEI POSTI

3.4.1 Concorsi riservati al 50% al personale interno

L'art.52, comma 1 bis del D. Lgs.165/2001 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. Tale facoltà è richiamata anche dall'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 l'assunzione di personale (numericamente equilibrata rispetto all'esterno) attraverso concorsi pubblici con riserva a favore del personale dipendente. Tale riserva non può comunque essere superiore al 50% dei posti da ricoprire e può essere utilizzata dal personale interno appartenente alla categoria immediatamente inferiore in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno e che abbia superato il periodo di prova.

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);

3.4.2. Concorsi pubblici interamente riservati al personale dipendente

L'art. 22, comma 15 del Decreto Legislativo n. 75 del 25 maggio 2017, ha introdotto alcune novità in materia, integrando la possibilità di riserva parziale dei posti messi a concorso già prevista dall'art. 52 del D.lgs 165/2001, contemplando la possibilità di bandire concorsi interamente riservati al personale di ruolo dell'ente, di categoria immediatamente inferiore rispetto a quella messa a selezione, nella percentuale massima del 20% della disponibilità assunzionale della categoria individuata.

Queste nuove procedure interamente riservate al personale degli enti potranno concretizzarsi solo entro il 2020.

Gli elementi caratterizzanti la nuova opportunità di carriera contenuti nell'art.22, comma 15, D.lgs 75/2017 e di cui i bandi e le commissioni esaminatrici dovranno tenere conto ai fini della formazione della graduatoria, sono:

1. valorizzazione delle professionalità interne;
2. selettività attraverso prove di tipo teorico/pratico;
3. possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
4. valutazione positiva per almeno tre anni, attività svolta e risultati conseguiti;
5. esclusione di qualsiasi automatismo e passaggio per soli titoli.

Il riferimento all'intera categoria per il calcolo del 20% dei posti (indipendentemente dal profilo professionale) è avallato dalla lettera della norma. La sezione campana della Corte dei Conti ha inoltre recentemente confermato (deliberazione n. 140/2018/PAR del 17 dicembre 2018) che il calcolo del 20% è da effettuarsi *per capita* e non in riferimento al valore finanziario.

In caso di attivazione di selezione interamente riservata in una determinata categoria nella misura massima del 20%, si determina la riduzione della percentuale di riserva applicabile al personale interno ai sensi dell'art. 52 del decreto legislativo 165/2001 (dal 50% al 30%).

La percentuale del 20% sul totale dei posti, che potenzialmente è calcolabile sull'intero triennio, viene riferita in questo caso ai soli anni 2019 e 2020.

Con riferimento a quanto previsto nella circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017, le progressioni verticali sono da considerarsi modalità di reclutamento speciale, individuate dalla norma del D.L. 75/2017 con modalità e per un periodo di tempo definito, e per questo motivo è necessario il solo preventivo esperimento di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.lgs. 165/2001, considerato comunque il mancato obbligo di ricorso alla mobilità volontaria per il triennio 2019-2021 ex L. 56/2019.

Si ritiene opportuno proporre di utilizzare la facoltà concessa dall'art. 22, comma 15, del D.lgs 75/2017 e dall'art. 52, comma 1bis, del D.lgs 165/2001, applicando le riserve alla Categoria C ed alla cat. D, come di seguito riportato:

-posti totali previsti nel biennio 2019-2020: Cat. D n. 10 e di Cat. C n. 18

- posti riservati a procedure interamente riservate n. 4 (di cui n. 3 in cat. C e n. 1 in cat. D) :

- n. 2 posti di Istruttore amministrativo – Cat. C
- n. 1 posto di Istruttore tecnico – Cat. C
- n. 1 posto di Istruttore direttivo amministrativo – Cat. D

La proposta sopra indicata non utilizza tutta la possibilità di riserva del 20% per selezioni interamente riservate agli interni e pertanto è contenuta entro i limiti stabiliti.

L'attivazione di tali procedure è motivata dall'interesse alla valorizzazione delle capacità dei dipendenti dell'ente di utilizzare le conoscenze maturate nel corso della propria vita professionale unitamente alle conoscenze teoriche riferite al titolo di studio superiore posseduto, al fine di accedere a una categoria professionale che comporta responsabilità più ampie e la conseguente risoluzione di problemi più complessi, tenuto conto anche delle valutazioni ottenute negli ultimi tre anni.

Le selezioni comportano una effettiva competizione tra i possibili candidati in quanto a fronte di n. 4 posti disponibili, sono presenti ad oggi nell'ente circa 23 dipendenti teoricamente in possesso dei requisiti minimi per la selezione in Cat. C e circa 14 per la selezione in Cat. D.

La disciplina di dettaglio relativa allo svolgimento di dette procedure sarà stabilita con successivo provvedimento.

3.4.3. Riserva ai lavoratori delle categorie protette

Al momento il nostro ente non ha una copertura rispetto ai contingenti di personale appartenente alle categorie protette, riguardanti le persone iscritte negli elenchi dell'articolo 3 e 18 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" e successive modifiche e integrazioni.

Nel caso si verificasse tale circostanza, si propone di demandare al competente dirigente l'individuazione del posto da destinare all'assunzione di che trattasi, tenendo conto che esso non incide sulla capacità assunzionale in quanto assunzione obbligatoria. Deve tuttavia rientrare nelle previsioni del fabbisogno.

3.4.4. Riserva a favore di militari volontari

L'istituto della riserva dei posti nelle assunzioni in favore dei militari volontari congedati è previsto dagli artt. 1014 e 678 del d. lgs. n. 66/2010 (Codice Ordinamento Militare - COM) e successive modificazioni/integrazioni.

In particolare, l'art.1014 citato prevede che la riserva dei posti si applichi a tutti i bandi di concorso e provvedimenti che prevedono assunzioni di personale non dirigente.

La norma individua, quali beneficiari della riserva in questione, tutti i volontari in ferma prefissata che hanno completato senza demerito la ferma contratta, e cioè:

- a) VFP1 volontari in ferma prefissata di 1 anno;^[SEP]
- b) VFP4 volontari in ferma prefissata di 4 anni;^[SEP]
- c) VFB volontari in ferma breve triennale;^[SEP]
- d) Ufficiali di complemento in ferma biennale o in ferma prefissata (art. 678, comma 9).

Il D.lgs. 28 gennaio 2014, n. 8 (G.U. n.34 del 11.2.2014) ha previsto, all'art.11 - che ha novellato, tra l'altro, il citato art.1014 COM - alcune novità in ordine a:

- a) la previsione della quota di riserva nei bandi di assunzione nella polizia municipale e provinciale pari al 20%;
- b) la conferma della quota di riserva del 30% per le PPAA in generale e del 50% per l'amministrazione della Difesa;
- c) l'estensione dell'istituto della riserva del 30% anche alle aziende speciali e istituzioni di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Per rendere operativa la possibilità di applicazione della riserva anche ai bandi che prevedono assunzioni per un numero esiguo dei posti, il comma 4 del citato articolo 1014 COM prevede che se le riserve non possono operare integralmente o parzialmente, perché danno luogo a frazioni di posto, tali frazioni si cumulano con le riserve relative ai successivi concorsi per l'assunzione di personale non dirigente banditi dalla medesima amministrazione, azienda o istituzione ovvero sono utilizzate nei casi in cui si procede a ulteriori assunzioni attingendo alla graduatoria degli idonei.

Il calcolo della riserva ai posti da destinare al reclutamento si applica al netto dei posti che vengono riservati agli interni.

3.5 - 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.

Considerato che, per quanto attiene alle mansioni superiori nell'ambito dell'ufficio del Giudice di Pace si prende atto del conferimento delle stesse (già attribuite dal 2019) secondo le valutazioni espresse del dirigente di riferimento in ordine alla durata, da contenere comunque entro il periodo di assenza del dipendente in aspettativa con diritto alla conservazione del posto, fatto salvo l'anticipato rientro in servizio attivo dello stesso. La spesa connessa quantificata in € 1.712,00 per l'anno 2020, trova copertura finanziaria complessiva nei Macroaggregati di spesa del personale del bilancio 2019/2021 annualità 2020, e rientra nel "tetto" di spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, L.296/2006.

3.6. – Assegnazioni temporanee di personale

Per rispondere ad esigenze temporanee e straordinarie o in caso di esigenze organizzative finalizzate all'attuazione dei piani e programmi dell'ente, compatibilmente con le risorse disponibili nei macroaggregati di spesa di personale, è ammesso il ricorso all' assegnazione temporanea di personale anche a tempo parziale in entrata, da altre amministrazioni di professionalità in area tecnica/amministrativo-contabile/informatica nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio. (rif.ti normativi: art. 1 comma 124 della Legge 145/2018, art. 30, comma 2 -sexies del D.Lgs. 165/2001 e art. 14 comma 1 del CCNL 22/01/2014).

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);

3.7 – Risorse variabili - Fondo risorse decentrate

Per quanto riguarda le risorse variabili aggiuntive del fondo delle risorse decentrate ex art. 67 comma 4 del vigente CCNL Funzioni Enti Locali, si autorizza per l'anno 2019 e per il triennio 2020-

2022, 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.

Per quanto riguarda le risorse variabili aggiuntive previste dall'art. 67 comma 5 lett. b) del CCNL 2016/2018 *"Gli enti possono destinare apposite risorse: b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c)"* potranno essere previsti per ogni annualità del triennio 2020-2022 appositi stanziamenti per la cui entità e definizione dei criteri per la loro quantificazione si rimanda ad apposito atto di Giunta.

Lo stanziamento delle suddette risorse variabili è esclusivamente consentito nel pieno rispetto dei vincoli di bilancio, delle disposizioni contrattuali e dei vincoli in materia di spesa di personale.

4 - LAVORO FLESSIBILE

A termini dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017 *"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. (..omissis....)"*

Il ricorso al contratto di lavoro a tempo determinato è disciplinato dall'art. 50 del CCNL del comparto Funzioni Locali del 21/05/2018.

Nei confronti dei comuni colpiti dal sisma del 24 agosto 2016 l'art. 50 bis della decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189 convertito dalla Legge 15 dicembre 2016, n. 229 e s.m.i. ultima delle quali avvenuta con DL 189/2016 convertito nella legge 55/2019, al comma 1 dispone che gli enti "possono assumere con contratti di lavoro a tempo determinato *"in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, e di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"* per tutto il periodo della durata dell'emergenza [attualmente prorogato fino al 31.12.2020 dall'art. 1 comma 990 2bis, legge 145 del 30.12.2018]

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 (cfr. Corte Conti Sezione Autonomie deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG)

Ai sensi dell'art. 50 comma 3 del CCNL Funzioni Locali del 21/05/2018 *"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"*.

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.

4.1 -Le assunzioni a tempo determinato.

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. 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.

Qualora ne ricorrano le condizioni, potrà essere utilizzato per il personale a tempo determinato, reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 165/2001 lo speciale strumento operativo del "diritto di precedenza" di cui all'art. 24 commi 1 e 4 del D.Lgs. n. 81/2015;

In applicazione dell'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, l'Amministrazione ha rideterminato il limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009 (cfr. paragrafo 1.4) la quale, al netto della spesa sostenuta per le assunzioni ex art. 110, comma 1, D.Lgs. 267/2000, nonché delle riduzioni attuate in applicazione dell'art. 17 DL. n. 113/2016, risulta pari ad Euro 418.505,63.

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010: così come evidenziato nel riepilogo del prospetto allegato 1 sub. c.

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 per il triennio 2020 e 2022 è pari a **€ 418.505,63**.

4.2 - 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 nell'ambito delle risorse disponibili nei macroaggregati di spesa di personale del bilancio, 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.

4.3 - Previsioni di spesa lavoro flessibile

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

	2020	2021	2022
Previsioni spesa lavoro flessibile	280.207,00	21.000,00	21.000,00
Limite massimo di spesa lavoro flessibile	418.505,63	418.505,63	418.505,63

5.- DOTAZIONE ORGANICA E SPESA DI PERSONALE STIMATA IN BASE AL FABBISOGNO PROGRAMMATO- ANNUALITÀ 2019 E TRIENNIO 2020-2022.

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. Viste le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte

delle Pubbliche Amministrazioni *registrate presso la Corte dei Conti il 9.7.2018 e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 173 del 27.7.2018.*

Si rileva che, sulla base delle su richiamate linee di indirizzo, “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto dei suddetti 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, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. 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.”

Il Piano triennale del fabbisogni di personale deve rispondere, quindi, “all'esigenza di superare la rigidità insita nel concetto di dotazione organica attraverso uno strumento programmatico, modulabile e flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze sulla base del principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche” (*in questi termini, cfr. Corte dei conti, sez. contr. Puglia, deliberazioni n. 111/2018 e 141/2018; Corte dei conti, sez. contr. Campania, deliberazione n. 140/2018; si veda sul punto anche il parere del Consiglio di Stato, comm. Spec., 21 aprile 2017, n. 916 sullo schema di decreto legislativo di riforma del pubblico impiego, adottato con [d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75](#)*), superando “l'automatismo nel mantenimento dei posti in organico nella struttura dell'ente anche nel momento della cessazione dei dipendenti” (Corte dei conti, sez. contr. Veneto, deliberazione n. 548/2018/PAR);

La possibilità di rimodulare la dotazione organica, ai sensi dell'articolo 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001, si fonda, quindi, sull'esigenza di individuare la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene effettivamente rispondente ai propri fabbisogni; la norma, infatti, detta le regole per la eventuale rimodulazione della dotazione organica in caso di scostamenti rispetto ai fabbisogni programmati all'interno del piano triennale, da effettuarsi nell'ambito “del potenziale limite finanziario massimo della medesima” e garantendo la neutralità finanziaria dell'operazione.

L'ultima modifica della dotazione organica è stata approvata con deliberazione di G.C. n. 194 del 06/12/2018.

La nuova dotazione viene espressa sia in termini di consistenza di personale che in termini di spesa, calcolata su base annua, che non potrà essere superiore alla “spesa potenziale massima” del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 comma 557, della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014.

Dotazione in termini di consistenza di personale

Cat.	Dipendenti in servizio al 01/01/2019		Cessazioni Previste anno 2019 e triennio 2020-2022		Assunzioni Effettuate/Programmate										TOTALE	
	Tempo pieno	Tempo parziale N. unità T.P.E.	Tempo pieno	Tempo parziale N. unità T.P.E.	Anno 2019		Anno 2020			Anno 2021		Anno 2022				
					Tempo pieno	Tempo parziale N. unità T.P.E.	Trasf. da part-time a tempo pieno.	Tempo pieno	Tempo parziale N. unità T.P.E.	Tempo pieno	Tempo parziale N. unità T.P.E.	Tempo pieno	Tempo parziale N. unità T.P.E.	Tempo pieno	Tempo parziale N. unità T.P.E.	
DIRIG. tempo indeterminato	4		- 2					1						3	0	
DIRIG. Ex art.110 TUEL	1		-1		1									1	0	
D (*) (ex D3)	5													5	0	
D	35		- 7		4			11						43	0	
C1	60		- 9		3			21						75	0	
B3	22	8,34	- 4		0		0,44	2						26	2,78	
B1	26	3,33	- 8		1		0,33	4		1				26	1,66	
A	1	6,48		- 1	0		1							5	2,48	
Totale	154	18,15	- 31	- 1	9	0	1,77	39	0	1	0	0	0	184	6,92	
	172.15 (**)													190.92 (**)		

Nella suddetta dotazione organica i lavoratori assunti a tempo pieno che hanno ottenuto la trasformazione del rapporto a tempo parziale sono indicati a copertura di posto dotazionale intero al fine di consentire agli stessi, a richiesta, il ritorno a tempo pieno come garantito dal CCNL;

Note:

(*) Cat. D3 soppressa dal nuovo CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 (art. 12, commi 2,4,5). Trattasi di posti di personale già assunto in Cat. D3 al quale sono *conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria*

(**) Posti coperti da personale in aspettativa /comando/distacco

- 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, co. 1, del D.Lgs. 267/2000) presso altro Ente
n. 1 istruttore socio-assistenziale – Cat. D - in aspettativa per incarico ai sensi art. 110 del TUEL per Ambito Territoriale
n. 3 Assistenti Sociali in distacco presso Unione Montana dell'Esino Frasassi

Dotazione organica in termini di spesa di personale stimata in base al fabbisogno programmato- triennio 2020-2022

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano, la previsione di spesa di personale stimata, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e prevista nel redigendo bilancio 2020/2022 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come di seguito riportato:

	Calcolo limite (spesa media triennio 2011-2013)	Previsione stimata anno 2020	Previsione stimata anno 2021	Previsione stimata anno 2022
Spese int 01 - (macroaggr. 101)	7.256.345,33	6.976.873,60	7.246.100,00	7.148.000,00
Altre spese di personale int. 03 - (macroaggr. 103)	186.322,33	122.000,00	117.000,00	105.000,00
IRAP int 07 - (macroaggr. 102)	384.908,67	407.506,40	404.400,00	398.000,00
Altre spese (macr. Agg. 4 e 9)	33.817,34	16.500,00	6.500,00	6.500,00
Reiscrizioni reimputate derivanti da esercizi precedenti		316.921,78		
TOTALI	7.861.393,67	7.839.801,78	7.774.000,00	7.657.500,00
Somme esigibili anno successivo da mandare in FPV/avanzo vincolato (a detrarre)				
Totale spese del personale (A)	7.861.393,67	7.839.801,78	7.774.000,00	7.657.500,00
-) Componenti escluse (B)	1.094.693,00	1.395.394,00	1.321.794,00	1.215.294,00
Componenti assoggettate al limite di spesa (A-B) totale spese di personale ex art.1 co.557, L.296/2006	6.766.700,67	6.444.407,78	6.452.206,00	6.442.206,00
LIMITE DA RISPETTARE	6.766.700,67	6.766.700,67	6.766.700,67	6.766.700,67

6. - MODALITA' DI ATTUAZIONE - INDIRIZZI

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.

Nell'attuazione del presente piano dei fabbisogni, al fine di ridurre i tempi di accesso del personale

l'espletamento delle procedure concorsuali potranno essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo D.Lgs. 165/2001, fermo restando, invece l'espletamento delle procedure di cui all'art. 34-bis D.Lgs. 165/2001.

Al fine di semplificare taluni procedimenti di selezione e di assicurare una pronta copertura del *turn over* facendo fronte con celerità alla situazione di grave carenza di personale che si è venuta a determinare a seguito delle cessazioni intervenute con l'entrata in vigore del D.L. n. 4/19 (c.d. "quota cento") alle quali si sono aggiunte quelle derivanti dagli ordinari istituti pensionistici, per alcune procedure di reclutamento previste nella presente programmazione, si farà prioritariamente ricorso a graduatorie vigenti di altri enti secondo i criteri stabiliti dal vigente Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e servizi e, in caso negativo, saranno attivate le procedure concorsuali. Tale procedura consentirebbe di ottenere, oltre che la riduzione dei tempi, anche l'economicità degli atti e dei costi occorrenti per l'espletamento di procedure concorsuali.

Il ricorso all'utilizzo di graduatorie di altri enti potrà avvenire previa sottoscrizione di intesa, ai sensi degli artt. 9 della L. 3/2003 e 3, comma 61, della L. 350/2003.

L'utilizzo di idonei di graduatorie di altri enti pubblici del medesimo comparto Funzioni Locali potrà avvenire solamente in caso di assenza di graduatorie valide presso il Comune di Fabriano per la categoria e professionalità necessaria, anche secondo un criterio di equivalenza.

In caso di espletamento dei concorsi pubblici le riserve dei posti sono indicativamente previste nel presente piano (Rif.to allegato 1 sub b) tuttavia, potranno subire alcune modifiche, anche tenuto conto dell'esito positivo derivante dall'utilizzo di graduatorie di altri enti o dell'opportunità di ricorrere, in considerazione del numero di posti e del profilo professionale all'esperimento della mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/2001, senza necessità di apportare ulteriori modifiche al presente atto.

- altre modalità

assegnazioni temporanee di personale, anche a tempo parziale, in entrata da altre amministrazioni, (rif.ti normativi: art. 1 comma 124 della Legge 145/2018, art. 30, comma 2 -sexies del D.Lgs. 165/2001 e art. 14 comma 1 del CCNL 22/01/2014).

- ulteriori linee di indirizzo:

- 1) Le assunzioni obbligatorie ai sensi della legge 68/99, dovranno essere previste unicamente a ripiano di eventuali scoperture che dovessero verificarsi in quote d'obbligo (non incidenti sulle cifre destinate alle nuove assunzioni);
- 2) 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, temporanea copertura di posti vacanti, ecc) non risolvibili con procedure di mobilità interna, le stesse potranno essere

attivate, su specifica richiesta del dirigente interessato, sentito il Segretario Generale e previa informativa all'Amministrazione, 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 dalle normative vigenti;

- 3) In sede di ridefinizione del nuovo contratto di servizio con la **Farmacom Fabriano Unipersonale Srl** l'Amministrazione valuterà se disporre ulteriormente dell'assegnazione temporanea presso la suddetta società, della dipendente a tempo indeterminato in possesso della qualifica **di Farmacista (ex Cat. di accesso D3)**, da effettuarsi ai sensi dell'art. 23-bis, comma 7, del D.Lgs. 165/2001, che prevede che *"sulla base di appositi protocolli di intesa tra le parti, le amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, possono disporre, per singoli progetti di interesse specifico dell'amministrazione e con il consenso dell'interessato, l'assegnazione temporanea di personale presso altre pubbliche amministrazioni o imprese private."*o, in subordine, il passaggio alle dipendenze della Società, per effetto di trasferimento di attività ai sensi dell'art. 31 del D.Lgs. 165/2001 previo espletamento delle procedure di informazione e di consultazione con le organizzazioni sindacali di cui all'articolo 47, commi da 1 a 4, della legge 29 dicembre 1990, n. 428.