



COMUNE DI ANCONA

ATTO DELLA GIUNTA

DEL 20/11/2018 N. 539

**Oggetto : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI
2019/2021.**

L'anno duemiladiciotto, il giorno venti del mese di Novembre, alle ore 10:55, nella sede del Comune, in seguito a convocazione, si è riunita la Giunta nelle persone dei Signori:

| | | |
|-----------|--------------------|----------|
| Sindaco | MANCINELLI VALERIA | Presente |
| Assessore | SEDIARI PIERPAOLO | Presente |
| Assessore | BORINI TIZIANA | Presente |
| Assessore | CAPOGROSSI EMMA | Presente |
| Assessore | FORESI STEFANO | Presente |
| Assessore | GUIDOTTI ANDREA | Presente |
| Assessore | MANARINI PAOLO | Presente |
| Assessore | MARASCA PAOLO | Assente |
| Assessore | SIMONELLA IDA | Presente |

Partecipa il Segretario Generale CRUSO GIUSEPPINA

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Sindaco MANCINELLI VALERIA ed invita la Giunta Comunale all'esame dell'oggetto su riferito.



DELIBERAZIONE N. 539 DEL 20 NOVEMBRE 2018

DIREZIONE RISORSE UMANE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019/2021.

LA GIUNTA

Visto il documento istruttorio redatto in data 14.11.2018 dalla Segreteria Generale e dalla Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane, che di seguito si riporta:

Premesse:

La normativa in materia di programmazione del fabbisogno di personale per gli Enti Locali, di limiti e vincoli giuridici ed economici alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e alle assunzioni di tipo flessibile, è stata oggetto di profondi interventi legislativi ed è continuamente in evoluzione, come meglio riportato nell'Allegato "A" al presente atto, quale sua parte integrante e sostanziale;

In particolare si richiamano le innovazioni apportate al D. Lgs. 165/2001 dagli artt. 6 del D. Lgs. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della Performance, nonché con le Linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Rilevato che, con il Decreto 8.5.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018, il Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche";

Dato atto che, dall'analisi di tale Decreto 8.5.2018, emerge, su un piano generale e programmatico, quanto segue:

- le predette Linee di indirizzo sono volte ad orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei Piani di Fabbisogni di Personale secondo le previsioni degli artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017;*
- le novità introdotte dal citato D. Lgs. 75/2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;*



- *il Piano Triennale del Fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:*
 - *alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;*
 - *strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;*
 - *la giusta scelta delle competenze professionali è il presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa;*
 - *il Piano dei Fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della Performance;*
 - *è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di Governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione, ricorrendo anche a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali e di "core business" piuttosto che di quelle di supporto o di back office;*
 - *le Linee di indirizzo mirano, in questa prima fase, ad introdurre le Amministrazioni alle nuove metodologie di definizione dei piani;*
 - *le stesse definiscono una metodologia operativa di orientamento che le Amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore, tenuto conto, per gli Enti territoriali, dell'ambito di autonomia organizzativa ad essi riconosciuta, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;*
 - *le Linee di indirizzo sono definite per la predisposizione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP), nell'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi, tendendo a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate;*
 - *il D. Lgs. 75/2017 introduce elementi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, verso un valore finanziario che rappresenta la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge;*
 - *nell'ambito di tale indicatore le Amministrazioni:*
 - *potranno coprire i posti vacanti nel limite delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*
 - *dovranno indicare nel Piano le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso;*
 - *nel Piano la dotazione organica va espressa in termini finanziari e, partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto previsto;*



- *quale principio guida del PTFP vengono richiamati l'ottimale impiego delle risorse pubbliche e l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per i quali l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento e revisione degli assetti organizzativi;*
- *andranno individuati, a seguito di confronto con le OO.SS., i nuovi profili professionali necessari in coerenza con le funzioni che sono chiamati a svolgere, della struttura organizzativa, dei processi, delle relazioni interne ed esterne e del codice etico e comportamentale;*

Dato atto altresì che, su un piano più specifico e tecnico, emerge quanto segue:

- *il PTFP di personale dovrebbe essere adottato, preferibilmente, entro il 15.11 di ciascun anno;*
- *il Piano Triennale dei Fabbisogni è adottato annualmente;*
- *l'art. 16, c. 1, lettera a-bis, del D. Lgs. 165/2001 dispone che i Dirigenti "propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del Documento di Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale di cui all'art. 6, c. 4";*
- *l'eventuale modifica in corso di anno del Piano è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;*
- *il Piano è sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;*
- *il Piano è oggetto di pubblicazione (tramite SICO) entro trenta giorni dalla adozione ed in assenza di tale comunicazione è fatto divieto di procedere alle assunzioni;*
- *le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono agli adempimenti indicati non possono assumere nuovo personale (sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari, sia per la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del Piano e degli adempimenti previsti dagli artt. 6 e 6-ter, c. 5, del D. Lgs. 165/2001);*
- *la sanzione non si estende a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del Piano precedente;*
- *in sede di stesura del Piano vanno individuate eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria (art. 33 D. Lgs. 165/2001);*
- *le Amministrazioni Pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità (esterna ed interna);*
- *il Piano deve indicare eventuali progressioni tra le categorie rivolte al personale in servizio;*
- *il Piano deve indicare le assunzioni a tempo indeterminato e flessibile previste nel triennio;*
- *va garantito il pieno rispetto delle assunzioni obbligatorie (L. 68/1999) anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori;*



Rilevato che le Linee di indirizzo, per la parte generale sopra sinteticamente richiamata, si pongono quale traccia che orienta le Amministrazioni nella predisposizione dei propri PTFP, delineando un percorso di ampio respiro che investe i diversi ambiti previsionale e programmatico, organizzativo e gestionale in materia di fabbisogno di personale, favorendo la modifica della logica e della metodologia che le Amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale, il tutto finalizzato ad un miglioramento dei servizi, in ossequio ai principi costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

In particolare le Linee precisano che "tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento di modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale"; tale analisi deve passare anche dalla previa individuazione di indicatori e parametri che consentano di ottimizzare e razionalizzare quantitativamente e qualitativamente i propri fabbisogni;

Tali nuove metodologie, proprio per l'ampio respiro, propongono alle Amministrazioni l'avvio di un percorso che, partendo dallo studio e dalle analisi richieste, determini la valutazione del possibile impatto, al fine del perseguimento dell'adeguamento del proprio assetto organizzativo sia in termini quantitativi che qualitativi;

Il perseguimento dell'obiettivo indicato, come proposto dall'attuale normativa e definito nelle citate Linee di indirizzo, richiede una più compiuta disamina e conoscenza degli strumenti a ciò utili che si auspica vengano suggeriti dagli Enti competenti, unitamente alle relative modalità di impiego, quali ausili nella predisposizione dei PTFP, in particolare con riferimento agli Enti Locali, anche al fine di standardizzarne il metodo, tenuto conto della rilevanza di tali strumenti per l'intero comparto;

L'adozione del presente provvedimento è pertanto tesa ad avviare il percorso ridetto e, anche a tal fine, l'Amministrazione sta procedendo all'adeguamento della propria macrostruttura e alla migliore ripartizione delle competenze e funzioni tra le proprie Direzioni, allo scopo di perseguire obiettivi di flessibilità e impiego ottimale delle risorse;

Rilevato che il Decreto 8.5.2018, con riferimento al paragrafo 2.2 "Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari", prevede che il Piano Triennale debba indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso distinguendo, per ogni anno, risorse quantificate sulla base di diversi titoli di spesa per il personale (personale a tempo indeterminato di ruolo, in comando, part-time



originario, part-time derivato, assegnato temporaneamente in uscita ad altre Amministrazioni, di tipo flessibile, ecc...). Anche in tal caso, proprio in ragione della eterogeneità delle voci da considerare e del possibile rischio di una erronea quantificazione della spesa (ad es. il conteggiare sia il "comando in" che il "comando out" determina il raddoppio della spesa riferita ad un medesimo soggetto in quanto conteggiato sia dall'Amministrazione di appartenenza, sia dall'Amministrazione di utilizzo), sarebbe auspicabile che venissero forniti strumenti operativi univoci che guidino gli Enti nella compilazione;

Verificato che, come da comunicazione prot. n. 31179 del 2.3.2016 della Direzione Finanze, Tributi, Società Partecipate, Programmi Comunitari, Economato il valore medio del triennio 2011 - 2013 della spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, corrisponde a € 34.517.962,64;

L'attuale consistenza della dotazione organica da ultimo adottata con Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017, ammonta a € 33.270.936,97, valore finanziario che rappresenta la spesa potenziale massima di cui alle Linee di indirizzo sopra citate, fermo restando che, per gli Enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, nelle medesime Linee è confermato che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente, ovvero, ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, il rispetto del valore medio del triennio 2011 - 2013 della spesa di personale;

Rilevato che la dotazione organica di cui alla predetta Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017, nella quantificazione della sua consistenza, comprende già la quota di spesa riferita al personale in servizio a tempo indeterminato, al personale comandato, al personale part-time originario, al personale part-time derivato calcolato come se fosse full-time, al personale assegnato temporaneamente in uscita ad altre Amministrazioni, alle categorie protette, al personale connesso a procedure di mobilità, nonché ovviamente al personale da assumersi a valere sulle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, ovvero la spesa riferita a tutti quegli indicatori richiesti dal paragrafo 2.2 "Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari";

Rilevato che la sommatoria tra la consistenza della dotazione organica di cui alla predetta Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017 pari a € 33.270.936,97, comprensiva appunto di tutti gli indicatori di cui al paragrafo 2.2 "Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari" delle Linee di indirizzo e la spesa potenziale massima in materia di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, c. 28 del D. L. 78/2010, pari a € 1.081.682,04, la quale peraltro in parte è già compresa nella consistenza della dotazione organica, risulta dunque inferiore al valore medio del triennio 2011 - 2013, di cui all'art. 1, comma 557 quater L. 296/2006, pari a € 34.517.962,64;

Dato atto che il Ministero degli Interni ha fissato con decreto del 10.4.2017 il rapporto dipendenti-popolazione per il triennio 2017/2019 e che il Comune di



Ancona rispetta il parametro per il quale il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente è inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica;

Rilevato che occorre procedere alla quantificazione della capacità assunzionale dell'Ente, utilizzando la modalità di calcolo di cui all'allegato 1 della Deliberazione di Giunta n. 150/2015, dandosi atto che è stata mantenuta, come riferimento, la spesa derivante dal CCNL economico 2008-2009, senza ricalcolarla, a partire dal 2016, sulla base del nuovo CCNL 21.05.2018, per mantenere l'omogeneità e la confrontabilità dei dati, in particolare con riferimento ai residui riferiti al triennio precedente, al fine di assicurare le effettive percentuali di "turn over" previste dalla vigente normativa;

Dato atto conseguentemente che, per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014 e s.m.i., il limite per poter assumere personale a tempo indeterminato è pari al 100% della spesa corrispondente alle cessazioni di personale dell'anno precedente, e pertanto, a fronte delle n. 47 cessazioni di personale dipendente intervenute nell'anno 2018 (di cui n. 1 di categoria dirigenziale), è rappresentato da € 1.047.632,45, come evidenziato nell'allegato (Allegato "1"), dandosi atto che quanto all'elenco nominativo dei dipendenti cessati nell'anno 2018, si fa riferimento alla nota ricognitiva prot. n. 175639 del 13.11.2018, agli atti della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane;

Rilevato altresì che, conformemente all'art. 4 del D.L. 78/2015 nonché alle pronunce della Sezione Autonomie (in particolare n. 26 e 28 del 2015), è consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (Piani 2016/2018), purché siano rispettati i vincoli di finanza pubblica e siano stati inseriti nella programmazione del fabbisogno del personale e che pertanto, a seguito dell'imputazione della spesa per le assunzioni effettuate nel 2018 a partire dall'anno meno recente, risultano resti liberi relativi ai cessati degli anni 2015/2017 pari a € 59.400,55 secondo le risultanze dell'ultima tabella del predetto Allegato "1";

Considerato che, al fine della predisposizione del presente Piano Triennale, è necessario procedere, anche per gli anni 2020 e 2021, al conteggio dei limiti assunzionali attualmente fissati, ai sensi dell'art. 3, c. 5 del D.L. 90/2014, al 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, prendendo quale base di calcolo le cessazioni previste, i cui nominativi sono contenuti nella medesima nota ricognitiva prot. n. 175639 del 13.11.2018 sopra richiamata, tenendo ovviamente conto della potenziale variabilità dei dati stessi:

- per l'anno 2019 sono previste n. 15 cessazioni di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, (di cui n. 1 di categoria dirigenziale), per cui il 100%, allo stato destinabile alle assunzioni dell'anno 2019, ammonta a € 365.413,97;*
- per l'anno 2020 sono previste n. 26 cessazioni di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, (di cui n.1 di categoria dirigenziale), per cui il*



100%, allo stato destinabile alle assunzioni dell'anno 2020, ammonta a € 582.447,88;

Precisato che, a decorrere dall'anno 2019 la capacità assunzionale dell'Ente torna ad essere un "bacino unico" comprensivo della quota di spesa relativa al personale di ruolo cessato appartenente sia alle categorie sia di qualifica dirigenziale, mentre per gli anni 2016/2018 è stato effettuato un conteggio separato, come meglio evidenziato nell'allegato (Allegato "1");

Considerato che, anche per la finalità di cui all'art. 1, comma 226 della Legge di stabilità 2016, si conferma che la spesa per l'assunzione di personale di cui alla presente programmazione verrà imputata dapprima a valere sulle quote assunzionali residue riferite al triennio precedente, partendo dall'anno meno recente e, progressivamente e per scorrimento, farà carico sulla capacità assunzionale relativa all'anno in corso;

Rilevato, quanto agli adempimenti obbligatori al fine di procedere ad assunzioni di personale, che:

- *dalla ricognizione effettuata presso tutti i Dirigenti in risposta alla nota del Segretario Generale e Dirigente della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane prot. n. 140688 del 25.9.2017, ai sensi degli artt. 6 e 33 del D. Lgs. 165/2001, non risulta presso l'Ente personale in eccedenza o in sovrannumero;*
- *con Deliberazione di Giunta comunale n. 787 del 29.12.2016 è stato approvato il "Piano di Azioni Positive per il triennio 2017 – 2019";*
- *con Deliberazione di Giunta comunale n. 108 del 6.3.2018 è stato approvato il "Piano Esecutivo di Gestione" (P.E.G.), contenente il Piano della Performance per il triennio 2018-2020, successivamente variato con Deliberazione di Giunta comunale n. 314 del 4.6.2018 e con Deliberazione di Giunta comunale 382 del 3.8.2018;*
- *il Comune di Ancona ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti nei termini di legge, ai sensi di quanto disposto dall'art. 9, comma 3 bis del D.L. 185/2008, convertito con modificazioni in L. 2/2009;*

Rilevato che:

- *sulla base del monitoraggio del pareggio di bilancio relativo all'esercizio 2018, a tutto il 1° semestre, trasmesso in data 10.9.2018 tramite l'apposito portale, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 182944 del 23 luglio 2018, concernente il monitoraggio del saldo di finanza pubblica di cui al comma 466 dell'art. 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, risulta che il Comune di Ancona rispetta i vincoli previsti per il pareggio di bilancio per l'esercizio 2018;*
- *sulla base delle previsioni di spesa aggiornate relative all'anno 2018, il Comune di Ancona rispetta l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014 (triennio 2011 - 2013);*



- la spesa conseguente all'adozione del presente atto troverà copertura nei macroaggregati 101 (Redditi da lavoro dipendente) e 102 (Imposte e tasse a carico dell'Ente), distribuiti nelle diverse missioni e programmi del Bilancio di Previsione Pluriennale 2019/2021 compatibilmente con il rispetto dei limiti riguardanti la spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e 557 quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 5/bis del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014;

Rilevato altresì che, essendo il Comune di Ancona in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, ai sensi di quanto previsto dall'art. 9, c. 28 del D. L. 78/2010 in materia di assunzioni a tempo determinato (e per gli altri rapporti di lavoro flessibile), allo stesso si applica il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 pari a € 1.081.682,04 e che pertanto la programmazione di cui all'Allegato "2" alla presente deliberazione è conforme al rispetto del predetto limite;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 6, comma 5 del D.L. 91/2017, riportato nell'Allegato "A" tra i riferimenti normativi, il Comune di Ancona, per il 2019, così come avvenuto per il 2018, può incrementare del 10% il limite di spesa pari a € 1.081.682,04 come definito al punto precedente, fino al raggiungimento del tetto massimo di € 1.189.850,244, a valere sulle risorse di bilancio disponibili, con riferimento ai rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti;

Ritenuto necessario provvedere alla definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2019 – 2021, in considerazione:

- della normativa vigente;
- delle recenti linee di indirizzo pubblicate;
- delle esigenze organizzative manifestate;
- delle richieste avanzate dai Dirigenti dell'Ente, conservate agli atti d'ufficio, dandosi atto che non è possibile aderire completamente alle stesse;
- dell'andamento delle cessazioni dal servizio, anche per pensionamenti, relative al triennio 2018/2020;

Vista, a seguito dei pensionamenti degli ultimi anni, l'attuale presenza presso l'Ente di soli n. 5 dirigenti di ruolo, e di n. 3 Dirigenti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000, oltre a n. 1 Direzione coperta dal Segretario Generale;

Considerato che l'attuale consistenza di n. 13 posti di dotazione organica dirigenziale consente complessivamente di coprire fino a un massimo di n. 4 figure dirigenziali ai sensi del predetto art. 110, comma 1;



Dato atto che n. 1 Dirigente di ruolo ha manifestato la volontà di depositare domanda di pensionamento nei primi mesi del 2019 e pertanto per l'Amministrazione risulta opportuno, in quanto comunque giuridicamente possibile, disporre la copertura di n. 4 posti vacanti di qualifica dirigenziale mediante concorso pubblico e di n. 1 ulteriore posto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000;

Rilevate in particolare:

- *la necessità di incrementare per quanto possibile il reclutamento di uu.ll. con profilo di "Istruttore Amministrativo" e "Funzionario Amministrativo", a seguito della grave carenza di personale avente tali profili presso tutte le Direzioni dell'Ente;*
- *la necessità di garantire l'attività di presidio del territorio mediante il reclutamento di Agenti di P.M.;*
- *la necessità di reperire unità lavorative con profilo di Collaboratore Terminalista Cat. B/3 per sopperire alla criticità rappresentata dal calo, anche a seguito di pensionamenti, presso la Direzione S.C.A.L.E.S. di figure appartenenti a tale profilo;*
- *la necessità di reperire unità lavorative con profilo di Istruttore Tecnico Geometra e Funzionario Tecnico Cat. D/1, anche eventualmente mediante mobilità, la quale consente il possibile inserimento di figure già formate e immediatamente operative all'interno dell'Ente;*
- *la criticità rappresentata dal calo di personale di cat. D/1 con profilo di Assistente Sociale ed Educatore Professionale presso la Direzione Politiche Sociali, Servizi Scolastici ed Educativi, che richiede la necessità di inserire tali profili nel Piano Triennale;*
- *la criticità rappresentata dal calo presso il Magazzino comunale di collaboratori tecnici a seguito di pensionamenti intervenuti negli ultimi anni, ai quali non è più possibile fare fronte soltanto con adeguamenti dell'organizzazione interna delle squadre di intervento;*
- *l'opportunità di aderire, su due scaglioni temporali, alle richieste di espansione dell'orario di servizio di personale originariamente reclutato a tempo parziale;*

Considerato:

- *che le varie esigenze manifestate dai Dirigenti, comprese quelle sopra richiamate, possono essere solo in parte soddisfatte mediante l'impiego dei resti assunzionali dell'ultimo triennio e della capacità assunzionale dell'anno in corso;*
- *che è necessaria di conseguenza un'attenta valutazione delle stesse, vista la manifestata impossibilità di integrale accoglimento delle richieste avanzate;*
- *che, sentito il Sindaco, appare prioritario inserire nella presente programmazione la copertura dei posti vacanti di qualifica dirigenziale;*
- *che appare, inoltre, opportuno inserire, oltre all'espansione dell'orario di servizio in due scaglioni temporali per le uu.ll. originariamente assunte a tempo parziale che ne hanno fatto richiesta, prevalentemente il reclutamento di profili professionali funzionali all'intera struttura dell'Ente (istruttori e funzionari*



amministrativi / contabili), stante l'impoverimento della presenza in servizio di tali profili, confermando altresì il reclutamento di agenti di P.M., nonché la possibilità di far fronte, seppur parzialmente, alle criticità espresse dalle Direzioni tecniche, dalla Direzione S.C.A.L.E.S. e dalla Direzione Politiche Sociali, Servizi Scolastici ed Educativi;

Confermato anche dalle Linee di indirizzo sopra più volte richiamate che le acquisizioni/cessioni di personale realizzate mediante l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 tra Enti sottoposti a vincoli assunzionali, ai sensi dell'art. 1, comma 47 L. 311/2004 e dell'art. 14, comma 7 D.L. 95/2012, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli Enti, in quanto sono da considerarsi finanziariamente "neutre";

Rilevato che, come sopra meglio indicato, la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2019, comprensiva dei resti relativi al triennio precedente, non consente di far fronte a tutte le esigenze manifestate dai Dirigenti e pertanto risulta opportuno prevedere sin d'ora che, qualora in corso di completamento delle procedure di reclutamento inserite nei Piani 2017 e 2018, nonché nel corso dell'attuazione del Piano 2019, dovessero realizzarsi assunzioni a mezzo di mobilità neutra sul piano finanziario per l'Ente ai sensi delle normative da ultimo richiamate, le stesse "libereranno" le relative quote di capacità assunzionale, che potranno essere destinate alle seguenti ulteriori procedure: n. 2 B1 collaboratore tecnico, n. 1 C1 Istruttore Tecnico Geometra, espansioni dell'orario a full-time dell'unità D/1 reclutata a 18 ore sett.li e di n. 2 Operatori Addetti Cucina e Mensa, n. 3 B/3 Collaboratore Terminalista, senza necessità di ulteriore adeguamento del presente piano;

Dato atto che in attuazione della sopra citata Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017, l'Ente ha già esercitato, nei limiti e nelle modalità ivi espresse, la facoltà prevista dall'art. 20, comma 1 e comma 2 del D. Lgs. 75/2017, per la quale è stata attuata la c.d. stabilizzazione di n. 5 unità lavorative di cui all'art. 20 comma 1 D. Lgs. 75/2017 e pertanto residua la necessità di completare la stessa, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, per n. 1 figura professionale, dandosi atto che, essendo intervenuto il nuovo CCNL 21/05/2018 che ha introdotto, per la categoria D un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a D/1, tale speciale strumento reclutativo, riguarderà n. 1 Funzionario Amministrativo Cat. D/1;

Ritenuto altresì di confermare la volontà dell'Amministrazione, già espressa con la sopra richiamata Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017, di esercitare la facoltà di cui all'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017, riportato integralmente nell'Allegato "A" al presente atto, al fine di valorizzare le professionalità interne, circa l'attivazione per il triennio 2018-2020, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, di procedure selettive per la progressione tra le aree nella misura del 20% dei posti previsti nel presente Piano Triennale dei Fabbisogni come nuove assunzioni rispettivamente per ciascuna categoria;



Dato atto che, conseguentemente all'applicazione della normativa da ultimo richiamata, si procederà alla corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 165/2001, nei concorsi o selezioni pubbliche da bandire;

Dato atto altresì che, relativamente agli obblighi assunzionali di soggetti di cui alla L. 68/99, l'Ente procederà, sulla base del numero dei dipendenti al 31.12.2018, alla verifica sulle percentuali di assunzione ai sensi del collocamento obbligatorio ex Legge n. 68/1999 e pertanto, qualora emergesse la necessità di coprire in quota d'obbligo posti vacanti, rispettivamente ai sensi dell'art. 1 o dell'art. 18 della L. 68/99, si procederà, stante la rilevata carenza di personale amministrativo in tutte le Direzioni dell'Ente, prioritariamente al reclutamento di personale di cat. B/1 profilo professionale "Collaboratore Amministrativo", secondo le modalità previste dalla normativa nazionale e regionale vigente, eventualmente anche mediante l'attivazione di tirocini;

Dato atto comunque, al riguardo, che è confermata, dalle disposizioni normative recate dal D.L. 90/2014 e dalle citate Linee di indirizzo, l'estraneità dei limiti di cui all'art. 3 del medesimo decreto legge alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, ai fini della copertura della quota d'obbligo e che pertanto la spesa sostenuta per tali tipologie di assunzioni non rientra né nel computo della spesa ai sensi del comma 557 e ss della L. 296/2006, né nel calcolo del budget assunzionale per l'anno 2019;

Dato atto che sono in corso di attuazione le procedure di reclutamento relative al Piano annuale 2017, approvato con Deliberazione di Giunta n. 668/2016 e successivamente adeguato con Deliberazione di Giunta n. 453/2017, che, qualora non si dovessero concludere entro l'anno 2018, verranno proseguite nell'anno 2019 e per tale ragione la corrispondente quota di capacità assunzionale necessaria per il completamento dell'attuazione del Piano 2017 è stata appositamente e prudenzialmente accantonata, come meglio descritto nell'ultima tabella dell'Allegato "1" al presente provvedimento;

Dato atto altresì che sono in corso di attuazione le procedure di reclutamento relative al Piano annuale 2018, approvato con Deliberazione di Giunta n. 716/2017, le quali, qualora non si dovessero concludere entro l'anno 2018, verranno proseguite nell'anno 2019 e per tale ragione la corrispondente quota di capacità assunzionale necessaria per il completamento dell'attuazione del Piano 2018 è stata appositamente e prudenzialmente accantonata, come meglio descritto nell'ultima tabella dell'Allegato 1 al presente provvedimento;

Rilevato che il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti, verranno ulteriormente verificati prima di procedere alle previste assunzioni, con particolare riferimento alla decorrenza delle assunzioni stesse in coerenza con gli stanziamenti di bilancio;



Dato atto che con Verbale n. 14 del 16.11.2018, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 179914 del 20.11.2018, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2019/2021";

Dato atto che il presente provvedimento verrà trasmesso alle OO. SS. e alla RSU nel pieno rispetto delle relazioni sindacali, alle quali, nel corso dell'incontro del 14.11.2018, il piano stesso è stato comunque illustrato;

Tenuto conto che il Responsabile del Procedimento, ai sensi dell'art. 5 della L. 241/90 e s.m.i. in materia di procedimenti amministrativi, è il Segretario Generale Dott.ssa Giuseppina Cruso, che ha sottoscritto la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi e di cause di incompatibilità, allegata alla presente, anche in qualità di Dirigente della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane;

si propone quanto segue

- 1) di approvare, in ragione delle premesse che costituiscono parti integranti e sostanziali al presente atto, gli Allegati "A", n. "1" e n. "2" alla presente Deliberazione, quali sue parti integranti e sostanziali;
- 2) di approvare, in ragione delle motivazioni, della normativa, circolari, note e pronunce giurisprudenziali citate nelle premesse del presente atto e nell'Allegato "A", il Piano Triennale dei Fabbisogni 2019/2021 – Piani annuali 2019 - 2020 - 2021" come segue:

| ANNO 2019 | | | | |
|-----------|------|--|---------------------------------------|------|
| A | | | | |
| n. posti | Cat. | profilo professionale | procedura | note |
| 3 | B/1 | Collaboratore tecnico | selezione pubblica *** | |
| 3 | B/3 | Collaboratore Terminalista | Concorso pubblico *** | |
| 10 | C/1 | Agente di Polizia municipale | Concorso pubblico *** | |
| 15 | C/1 | Istruttore Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 10 | D/1 | Funzionario Amministrativo, di cui n. 1 p.i. 18 ore sett.li | Concorso pubblico *** | |
| 3 | D/1 | Assistente Sociale / Educatore Professionale**** | Concorso pubblico *** | |
| 3 | D/1 | Funzionario Tecnico | Concorso pubblico *** | |
| 1 | B/1 | Collaboratore Amministrativo | Espansione orario da 25 a 36 ore** | |
| 1 | C/1 | Educatore Asilo Nido | Espansione orario da 18 a 36 ore** | |



COMUNE DI ANCONA

| | | | | |
|---|-----|---|--|--|
| 1 | D/1 | Funzionario Amministrativo | Espansione orario da 31 a 36 ore** | |
| 4 | DIR | Dirigente | Concorso pubblico *** | |
| | | Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente - Prima fase utilizzo budget | € 1.213.150,65 | |
| 1 | DIR | Dirigente | Art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 | |
| B | | | | |
| 4 | C/1 | Istruttore Tecnico Geometra | Mobilità neutra | |
| 4 | D/1 | Funzionario Tecnico | Mobilità neutra | |
| 2 | D/1 | Educatore Professionale | Mobilità neutra | |
| 2 | D/1 | Funzionario Servizi Sociali Specialista Assistente Sociale | Mobilità neutra | |
| | | Spesa che non incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 270.437,68 | |
| C | | | | |
| 2 | B/1 | Collaboratore Tecnico | selezione pubblica *** | |
| 1 | C/1 | Istruttore Tecnico Geometra | Concorso pubblico *** | |
| 1 | D/1 | Funzionario Amministrativo | Espansione orario da 18 a 36 dell'unità part-time di cui alla sezione A della presente tabella** | |
| 2 | A | Operatore Addetto Cucina e Mensa | n. 2 espansione orario da 18 a 36 ore** | |
| 3 | B/3 | Collaboratore Terminalista | Concorso pubblico *** | |
| | | Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente, da attuarsi solo in seconda fase nel caso si liberi capacità assunzionale | € 148.269,40 | |
| | | Spesa Totale (A+B) | € 1.483.588,33 | |
| <p>(*) Le assunzioni in quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 non vanno computate né nel "turn over", né nel tetto di spesa ex art. 1, comma 557 L. Finanziaria 2007. Si computano esclusivamente nel rapporto di spesa per il personale su spesa corrente.</p> <p>(**) Eventuali espansioni orarie ai sensi dell'art. 1, comma 101 L. 244/2007.</p> <p>(***) Concorso/selezione pubblica con applicazione della quota del 20% dei posti per procedure riservate al personale interno ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.L. 75/2017 o/o della riserva dei posti per il personale interno ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001.</p> <p>(****) Da stabilire con successivo atto sulla base dell'esito delle procedure di mobilità.</p> | | | | |



| ANNO 2020 | | | | |
|---|------|---|---|------|
| A | | | | |
| n. posti | Cat. | profilo professionale | procedura | note |
| 5 | C/I | Agente di Polizia Municipale | Concorso pubblico *** | |
| 4 | C/I | Istruttore Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 2 | C/I | Istruttore Tecnico Geometra | Concorso pubblico *** | |
| 4 | D/I | Funzionario Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 1 | D/I | Funzionario Tecnico | Concorso pubblico *** | |
| | | da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto | Concorso, selezione, espansione orario. | |
| | | Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 355.504,50 | |
| B | | | | |
| 3 | C/I | Istruttore Tecnico Geometra | Mobilità neutra | |
| 3 | D/I | Funzionario Tecnico | Mobilità neutra | |
| 2 | D/I | Funzionario Servizi Sociali Specialista Assistente Sociale | Mobilità neutra | |
| 2 | DI | Educatore Professionale | Mobilità neutra | |
| | | da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto | | |
| | | Spesa che non incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 225.990,22 | |
| | | Spesa Totale (A+B) | € 581.494,72 | |
| <p>(*) Le assunzioni in quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 non vanno computate né nel "turn over", né nel tetto di spesa ex art. 1, comma 557 L. Finanziaria 2007. Si computano esclusivamente nel rapporto di spesa per il personale su spesa corrente.</p> <p>(**) Eventuali espansioni orarie ai sensi dell'art. 1, comma 101 L. 24/4/2007.</p> <p>(***) Concorso/selezione pubblico/a con applicazione della quota del 20% dei posti per procedure riservate al personale interno ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.L. 75/2017 e/o della riserva dei posti per il personale interno ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001</p> | | | | |



| ANNO 2021 | | | | |
|--|------|--|---|------|
| A | | | | |
| n. posti | Cat. | profilo professionale | procedura | note |
| 5 | C/I | Agente di Polizia Municipale | Concorso pubblico *** | |
| 4 | C/I | Istruttore Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 2 | C/I | Istruttore Tecnico Geometra | Concorso pubblico *** | |
| 4 | D/I | Funzionario Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 4 | D/I | Educatore Professionale / Funzionario Servizi Sociali Specialista Assistente Sociale | Concorso pubblico *** | |
| 4 | D/I | Funzionario Tecnico | Concorso pubblico *** | |
| | | da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto | Concorso, selezione, espansione orario... | |
| | | Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 517.638,22 | |
| B | | | | |
| 3 | C/I | Istruttore Tecnico Geometra | Mobilità neutra | |
| 3 | D/I | Funzionario Tecnico | Mobilità neutra | |
| 2 | D/I | Funzionario Servizi Sociali Specialista Assistente Sociale | Mobilità neutra | |
| 2 | DI | Educatore Professionale | Mobilità neutra | |
| | | da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto | | |
| | | Spesa che non incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 225.990,22 | |
| | | Spesa Totale (A+B) | € 743.628,44 | |
| (*) Le assunzioni in quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 non vanno computate né nel "turn over", né nel tetto di spesa ex comma 557 L. Finanziaria 2007. Si computano esclusivamente nel rapporto di spesa per il personale su spesa corrente. | | | | |
| (**) Eventuali espansioni orarie ai sensi dell'art. 1, comma 101 L. 244/2007. | | | | |
| (***) Concorso/selezione pubblico/a con applicazione della quota del 20% dei posti per procedure riservate al personale in ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.L. 75/2017 e della riserva dei posti per il personale interno ai sensi dell'art. 52, comma del D. Lgs. 165/2001 | | | | |
| (****) Da stabilire con successivo atto sulla base dell'esito delle procedure di mobilità. | | | | |

- 3) di dare atto che l'Ente, procederà, sulla base del numero dei dipendenti al 31.12.2018, alla verifica sulle percentuali di assunzione ai sensi del collocamento obbligatorio ex Legge n. 68/1999 e, qualora emergesse la necessità di coprire in quota d'obbligo posti vacanti, rispettivamente ai sensi dell'art. 1 o dell'art. 18 della L. 68/99, si procederà, stante la rilevata carenza di personale amministrativo in tutte le Direzioni dell'Ente, prioritariamente al reclutamento di personale di cat. B/I profilo professionale "Collaboratore Amministrativo", secondo le modalità previste dalla normativa nazionale e



regionale vigente, eventualmente anche mediante l'attivazione di tirocini;

- 4) *di dare atto che, poichè la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2019, comprensiva dei resti relativi al triennio precedente, non consente di far fronte a tutte le esigenze manifestate dai Dirigenti, risulta opportuno prevedere sin d'ora che, qualora in corso di completamento delle procedure di reclutamento inserite nei Piani 2017 e 2018, nonché nel corso dell'attuazione del Piano 2019, dovessero realizzarsi assunzioni a mezzo di mobilità neutra sul piano finanziario per l'Ente ai sensi delle normative da ultimo richiamate, le stesse "libereranno" le relative quote di capacità assunzionale, che potranno essere destinate alle seguenti ulteriori procedure: n. 2 B1 Collaboratore tecnico, n. 1 C1 Istruttore Tecnico Geometra, espansioni dell'orario a full-time dell'unità D/1 reclutata a 18 ore sett.li e di n. 2 Operatori Addetti Cucina e Mensa, n. 3 B3 Collaboratore Terminalista (sezioni C della tabella anno 2019), senza necessità di ulteriore adeguamento del presente piano;*
- 5) *di dare atto che l'Ente non è soggetto al divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. n. 112/2008 e s.m., in quanto:*
- sulla base del monitoraggio del pareggio di bilancio relativo all'esercizio 2018, a tutto il 1° semestre, trasmesso in data 10.9.2018 tramite l'apposito portale, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 182944 del 23 luglio 2018, concernente il monitoraggio del saldo di finanza pubblica di cui al comma 466 dell'art. 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, risulta che il Comune di Ancona rispetta i vincoli previsti per il pareggio di bilancio per l'esercizio 2018;*
 - sulla base delle previsioni di spesa aggiornate relative all'anno 2018, il Comune di Ancona rispetta l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014 (triennio 2011 - 2013);*
 - la spesa conseguente all'adozione del presente atto troverà copertura nei macroaggregati 101 (Redditi da lavoro dipendente) e 102 (Imposte e tasse a carico dell'Ente), distribuiti nelle diverse missioni e programmi del Bilancio di Previsione pluriennale 2019/2021 compatibilmente con il rispetto dei limiti riguardanti la spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e 557 quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 5/bis del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014;*
- 6) *di approvare altresì la previsione di spesa per il ricorso al lavoro flessibile per l'anno 2019, secondo quanto descritto nell'Allegato "2" al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale, dando atto che il tetto massimo possibile di spesa da non superare, ai sensi dell'art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 è stabilito in complessivi € 1.081.682,04 (tetto 2009), e che la programmazione ad oggi effettuata sulla scorta dei contratti in corso e delle esigenze sin qui prevedibili, quanto alle singole voci di spesa ed ai profili professionali, potrà subire modificazioni in relazione alla variazione delle necessità straordinarie,*



- contingenti ed eccezionali che dovessero verificarsi in corso d'anno, fermo restando il tetto di spesa individuato ai sensi di legge;*
- 7) di dare atto che, ai sensi dell'art. 6, comma 5 del D.L. 91/2017, riportato nell'Allegato "A" tra i riferimenti normativi, il Comune di Ancona, per gli anni 2018 e 2019, può incrementare del 10% il limite di spesa pari a € 1.081.682,04 come definito al punto precedente, fino al raggiungimento del tetto massimo di € 1.189.850,244, a valere sulle risorse di bilancio disponibili, con riferimento ai rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti;*
 - 8) di dare atto altresì che tutte le eventuali variazioni e/o scostamenti di spesa per l'anno 2019, conseguenti ad improvvise, sopraggiunte e non allo stato prevedibili esigenze eccezionali, sia su posti di ruolo che per il lavoro flessibile, dovranno comunque rispettare il tetto di spesa complessivo massimo di cui alla normativa vigente e agli stanziamenti di Bilancio;*
 - 9) di dare atto che, in attuazione della Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017, l'Ente ha già esercitato, nei limiti e nelle modalità ivi espresse, la facoltà prevista dall'art. 20, comma 1 e comma 2 del D. Lgs. 75/2017, per la quale è stata attuata la c.d. stabilizzazione di n. 5 unità lavorative di cui all'art. 20 comma 1 D. Lgs. 75/2017 e pertanto residua la necessità di completare la stessa, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, per n. 1 figura professionale, dandosi atto che, essendo intervenuto il nuovo CCNL 21.5.2018 che ha introdotto, per la categoria "D" un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D/1", tale speciale strumento reclutativo, riguarderà n. 1 Funzionario Amministrativo Cat. D/1;*
 - 10) di confermare la volontà dell'Amministrazione, già espressa nella Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017, di esercitare la facoltà di cui all'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017, circa l'attivazione per il triennio 2018-2020, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, di procedure selettive per la progressione tra le aree nella misura del 20% dei posti previsti nel presente piano triennale dei fabbisogni come nuove assunzioni rispettivamente per ciascuna categoria, rilevandosi che, conseguentemente, si procederà alla corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 165/2001, nei concorsi o selezioni pubbliche da bandire;*
 - 11) di dare atto altresì che sono in corso di attuazione le procedure di reclutamento relative al Piano annuale 2017, approvato con Deliberazione di Giunta n. 668/2016 e successivamente adeguato con Deliberazione di Giunta n. 453/2017, e del Piano 2018, approvato con Deliberazione di Giunta n. 716/2017, le quali, qualora non si dovessero concludere entro l'anno 2018, verranno proseguite nell'anno 2019 e per tale ragione la corrispondente quota di capacità assunzionale necessaria per il completamento dell'attuazione dei Piani 2017 e*



2018 è stata appositamente e prudenzialmente accantonata, come meglio descritto nell'ultima tabella dell'Allegato "1" al presente provvedimento;

- 12) di dare atto che con Verbale n. 14 del 16.11.2018, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 179914 del 20.11.2018, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2019/2021";*
- 13) di dare atto che, prima di procedere alle previste assunzioni, con particolare riferimento alla decorrenza delle assunzioni stesse in coerenza con gli stanziamenti di bilancio, dovrà essere verificato e attestato dal Dirigente Direzione Finanze, Tributi, Società Partecipate, Programmi Comunitari, Economato il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui ai precedenti punti;*
- 14) di dare mandato al Dirigente Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane di adottare tutti gli atti necessari per l'attuazione della presente deliberazione nel rispetto della normativa statale e regolamentare interna;*
- 15) di dare atto che il Piano delle assunzioni di cui al presente atto è predisposto nel rispetto della normativa vigente all'atto della sua adozione e che la sua esecuzione sarà disposta nel corso di esercizio, fatti salvi eventuali provvedimenti di legge di futura emanazione;*
- 16) di fare salve eventuali successive modifiche ed integrazioni al presente atto in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, fermo restando il tetto di spesa complessivo;*
- 17) di trasmettere, nel pieno rispetto delle relazioni sindacali, copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU, alle quali, nel corso dell'incontro del 14.11.2018, il Piano stesso è stato comunque illustrato;*
- 18) di dare atto che il Responsabile del Procedimento è il Segretario Generale Dott.ssa Giuseppina Cruso;*
- 19) di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione sul sito Internet comunale ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 14.3.2013.*

Ritenuto di condividere il documento per le motivazioni riportate e pertanto di poter far propria la proposta presentata;

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi su tale proposta dai Dirigenti Responsabili interessati, resi ai sensi art. 49 comma 1 D. Lgs. 267/2000, nonché la dichiarazione, riportati nei fogli che si allegano;



Acquisite le dichiarazioni in ordine alla pubblicazione su "Amministrazione trasparente" e Albo pretorio on-line, qui allegate;

Con voti unanimi;

DELIBERA

- 1) di approvare, in ragione delle premesse che costituiscono parti integranti e sostanziali al presente atto, gli Allegati "A", n. "1" e n. "2" alla presente Deliberazione, quali sue parti integranti e sostanziali;
- 2) di approvare, in ragione delle motivazioni, della normativa, circolari, note e pronunce giurisprudenziali citate nelle premesse del presente atto e nell'Allegato A, il Piano triennale dei fabbisogni 2019/2021 - Piani annuali 2019 - 2020 - 2021" come segue:

| ANNO 2019 | | | | |
|-----------|------|---|---|------|
| A | | | | |
| n. posti | Cat. | profilo professionale | procedura | note |
| 3 | B/1 | Collaboratore tecnico | selezione pubblica *** | |
| 3 | B/3 | Collaboratore Terminalista | Concorso pubblico *** | |
| 10 | C/1 | Agente di Polizia Municipale | Concorso pubblico *** | |
| 15 | C/1 | Istruttore Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 10 | D/1 | Funzionario Amministrativo, di cui n. 1 p.t. 18 ore sett.li | Concorso pubblico *** | |
| 3 | D/1 | Assistente Sociale / Educatore Professionale**** | Concorso pubblico *** | |
| 3 | D/1 | Funzionario Tecnico | Concorso pubblico *** | |
| 1 | B/1 | Collaboratore Amministrativo | Espansione orario da 25 a 36 ore** | |
| 1 | C/1 | Educatore Asilo Nido | Espansione orario da 18 a 36 ore** | |
| 1 | D/1 | Funzionario Amministrativo | Espansione orario da 31 a 36 ore** | |
| 4 | DIR | Dirigente | Concorso pubblico *** | |
| | | Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente - Prima fase utilizzo budget | € 1.213.150,65 | |
| 1 | DIR | Dirigente | Art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000 | |
| B | | | | |



COMUNE DI ANCONA

| | | | | |
|----------|-----|---|--|--|
| 4 | C/1 | Istruttore Tecnico Geometra | Mobilità neutra | |
| 4 | D/1 | Funzionario Tecnico | Mobilità neutra | |
| 2 | D/1 | Educatore Professionale | Mobilità neutra | |
| 2 | D/1 | Funzionario Servizi Sociali Specialista Assistente Sociale | Mobilità neutra | |
| | | Spesa che non incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 270.437,68 | |
| C | | | | |
| 2 | B/1 | Collaboratore Tecnico | selezione pubblica *** | |
| 1 | C/1 | Istruttore Tecnico Geometra | Concorso pubblico *** | |
| 1 | D/1 | Funzionario Amministrativo | Espansione orario da 18 a 36 dell'unità part time di cui alla sezione A della presente tabella** | |
| 2 | A | Operatore Addetto Cucina e Mensa | n. 2 espansione orario da 18 a 36 ore** | |
| 3 | B/3 | Collaboratore Terminalista | Concorso pubblico *** | |
| | | Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente, da attuarsi solo in seconda fase nel caso si liberi capacità assunzionale | € 148.269,40 | |
| | | Spesa Totale (A+B) | € 1.483.588,33 | |

(*) Le assunzioni in quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 non vanno computate né nel "turn over", né nel tetto di spesa ex art. 1, comma 557 L. Finanziaria 2007. Si computano esclusivamente nel rapporto di spesa per il personale su spesa corrente.

(**) Eventuali espansioni orarie ai sensi dell'art. 1, comma 101 L. 244/2007.

(***) Concorso/selezione pubblico/a con applicazione della quota del 20% dei posti per procedure riservate al personale interno ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.L. 75/2017 e/o della riserva dei posti per il personale interno ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001.

(****) Da stabilire con successivo atto sulla base dell'esito delle procedure di mobilità.

| ANNO 2020 | | | | |
|-----------|------|---|---|------|
| A | | | | |
| n. posti | Cat. | profilo professionale | procedura | note |
| 5 | C/1 | Agente di Polizia Municipale | Concorso pubblico *** | |
| 4 | C/1 | Istruttore Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 2 | C/1 | Istruttore Tecnico Geometra | Concorso pubblico *** | |
| 4 | D/1 | Funzionario Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 1 | D/1 | Funzionario Tecnico | Concorso pubblico *** | |
| | | da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto | Concorso, selezione, espansione orario, | |



COMUNE DI ANCONA

| | | | | |
|--|-----|--|---------------------|--|
| | | Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 355.504,50 | |
| B | | | | |
| 3 | C/I | Istruttore Tecnico Geometra | Mobilità neutra | |
| 3 | D/I | Funzionario Tecnico | Mobilità neutra | |
| 2 | D/I | Funzionario Servizi Sociali Specialista Assistente Sociale | Mobilità neutra | |
| 2 | D/I | Educatore Professionale | Mobilità neutra | |
| | | | | |
| | | da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto | | |
| | | Spesa che non incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 225.990,22 | |
| | | Spesa Totale (A+B) | € 581.494,72 | |
| <p>(*) Le assunzioni in quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 non vanno computate né nel "turn over", né nel tetto di spesa ex art. 1, comma 557 L. Finanziaria 2007. Si computano esclusivamente nel rapporto di spesa per il personale su spesa corrente.</p> <p>(**) Eventuali espansioni orarie ai sensi dell'art. 1, comma 101 L. 244/2007.</p> <p>(***) Concorso/selezione pubblico/a con applicazione della quota del 20% dei posti per procedure riservate al personale interno ai sensi dell'art. 22, comma 15 del D.L. 75/2017 e/o della riserva dei posti per il personale interno ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis del D. Lgs. 165/2001</p> | | | | |



| ANNO 2021 | | | | |
|--|------|--|---|------|
| A | | | | |
| n. posti | Cat. | profilo professionale | procedura | note |
| 5 | C/1 | Agente di Polizia Municipale | Concorso pubblico *** | |
| 4 | C/1 | Istruttore Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 2 | C/1 | Istruttore Tecnico Geometra | Concorso pubblico *** | |
| 4 | D/1 | Funzionario Amministrativo | Concorso pubblico *** | |
| 4 | D/1 | Educatore Professionale / Funzionario Servizi Sociali Specialista Assistente Sociale | Concorso pubblico *** | |
| 4 | D/1 | Funzionario Tecnico | Concorso pubblico *** | |
| | | da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto | Concorso, selezione, espansione orario... | |
| | | Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 517.638,22 | |
| B | | | | |
| 3 | C/1 | Istruttore Tecnico Geometra | Mobilità neutra | |
| 3 | D/1 | Funzionario Tecnico | Mobilità neutra | |
| 2 | D/1 | Funzionario Servizi Sociali Specialista Assistente Sociale | Mobilità neutra | |
| 2 | D/1 | Educatore Professionale | Mobilità neutra | |
| | | da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto | | |
| | | Spesa che non incide nella capacità assunzionale dell'Ente | € 225.990,22 | |
| | | Spesa Totale (A+B) | € 743.628,44 | |
| (*) Le assunzioni in quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 non vanno computate né nel "turn over", né nel tetto di spesa ex comma 557 L. Finanziaria 2007. Si computano esclusivamente nel rapporto di spesa per il personale su spesa corrente. | | | | |
| (**) Eventuali espansioni orarie ai sensi dell'art. 1, comma 101 L. 244/2007. | | | | |
| (***) Concorso/selezione pubblico/a con applicazione della quota del 20% dei posti per procedure riservate al personale inte sensi dell'art. 22, comma 15 del D.L. 75/2017 e della riserva dei posti per il personale interno ai sensi dell'art. 52, comma 1 L. D. Lgs. 165/2001 | | | | |
| (***) Da stabilire con successivo atto sulla base dell'esito delle procedure di mobilità. | | | | |

- 3) di dare atto che l'Ente, procederà, sulla base del numero dei dipendenti al 31.12.2018, alla verifica sulle percentuali di assunzione ai sensi del collocamento obbligatorio ex Legge n. 68/1999 e, qualora emergesse la necessità di coprire in quota d'obbligo posti vacanti, rispettivamente ai sensi dell'art. 1 o dell'art. 18 della L. 68/99, si procederà, stante la rilevata carenza di personale amministrativo in tutte le Direzioni dell'Ente, prioritariamente al reclutamento di personale di cat. B/1 profilo professionale "Collaboratore Amministrativo",



secondo le modalità previste dalla normativa nazionale e regionale vigente, eventualmente anche mediante l'attivazione di tirocini;

- 4) di dare atto che, poiché la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2019, comprensiva dei resti relativi al triennio precedente, non consente di far fronte a tutte le esigenze manifestate dai Dirigenti, risulta opportuno prevedere sin d'ora che, qualora in corso di completamento delle procedure di reclutamento inserite nei Piani 2017 e 2018, nonché nel corso dell'attuazione del Piano 2019, dovessero realizzarsi assunzioni a mezzo di mobilità neutra sul piano finanziario per l'Ente ai sensi delle normative da ultimo richiamate, le stesse "libereranno" le relative quote di capacità assunzionale, che potranno essere destinate alle seguenti ulteriori procedure: n. 2 B1 collaboratore tecnico, n. 1 C1 Istruttore Tecnico Geometra, espansioni dell'orario a full-time dell'unità D/1 reclutata a 18 ore sett.li e di n. 2 Operatori Addetti Cucina e Mensa, n. 3 B3 Collaboratore Terminalista (sezioni C della tabella anno 2019), senza necessità di ulteriore adeguamento del presente piano;
- 5) di dare atto che l'Ente non è soggetto al divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. n. 112/2008 e s.m., in quanto:
 - sulla base del monitoraggio del pareggio di bilancio relativo all'esercizio 2018, a tutto il 1° semestre, trasmesso in data 10.9.2018 tramite l'apposito portale, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 182944 del 23 luglio 2018, concernente il monitoraggio del saldo di finanza pubblica di cui al comma 466 dell'art. 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, risulta che il Comune di Ancona rispetta i vincoli previsti per il pareggio di bilancio per l'esercizio 2018;
 - sulla base delle previsioni di spesa aggiornate relative all'anno 2018, il Comune di Ancona rispetta l'obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 90/2014 (triennio 2011 - 2013);
 - la spesa conseguente all'adozione del presente atto troverà copertura nei macroaggregati 101 (Redditi da lavoro dipendente) e 102 (Imposte e tasse a carico dell'Ente), distribuiti nelle diverse missioni e programmi del Bilancio di previsione pluriennale 2019/2021 compatibilmente con il rispetto dei limiti riguardanti la spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e 557 quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 5/bis del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014;
- 6) di approvare altresì la previsione di spesa per il ricorso al lavoro flessibile per l'anno 2019, secondo quanto descritto nell'Allegato "2" al presente atto quale sua parte integrante e sostanziale, dando atto che il tetto massimo possibile di spesa da non superare, ai sensi dell'art. 9, comma 28 D.L. 78/2010 è stabilito in complessivi € 1.081.682,04 (tetto 2009), e che la programmazione ad oggi effettuata sulla scorta dei contratti in corso e delle esigenze sin qui prevedibili, quanto alle singole voci di spesa ed ai profili professionali, potrà subire



modificazioni in relazione alla variazione delle necessità straordinarie, contingenti ed eccezionali che dovessero verificarsi in corso d'anno, fermo restando il tetto di spesa individuato ai sensi di legge;

- 7) di dare atto che, ai sensi dell'art. 6, comma 5 del D.L. 91/2017, riportato nell'Allegato "A" tra i riferimenti normativi, il Comune di Ancona, per gli anni 2018 e 2019, può incrementare del 10% il limite di spesa pari a € 1.081.682,04 come definito al punto precedente, fino al raggiungimento del tetto massimo di € 1.189.850,244, a valere sulle risorse di bilancio disponibili, con riferimento ai rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti;
- 8) di dare atto altresì che tutte le eventuali variazioni e/o scostamenti di spesa per l'anno 2019, conseguenti ad improvvise, sopraggiunte e non allo stato prevedibili esigenze eccezionali, sia su posti di ruolo che per il lavoro flessibile, dovranno comunque rispettare il tetto di spesa complessivo massimo di cui alla normativa vigente e agli stanziamenti di Bilancio;
- 9) di dare atto che, in attuazione della Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017, l'Ente ha già esercitato, nei limiti e nelle modalità ivi espresse, la facoltà prevista dall'art. 20, comma 1 e comma 2 del D. Lgs. 75/2017, per la quale è stata attuata la c.d. stabilizzazione di n. 5 unità lavorative di cui all'art. 20 comma 1 D. Lgs. 75/2017 e pertanto residua la necessità di completare la stessa, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo, per n. 1 figura professionale, dandosi atto che, essendo intervenuto il nuovo CCNL 21.5.2018 che ha introdotto, per la categoria D un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a D/1, tale speciale strumento reclutativo, riguarderà n. 1 Funzionario Amministrativo Cat. D/1;
- 10) di confermare la volontà dell'Amministrazione, già espressa nella Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017, di esercitare la facoltà di cui all'art. 22, comma 15 del D. Lgs. 75/2017, circa l'attivazione per il triennio 2018-2020, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, di procedure selettive per la progressione tra le aree nella misura del 20% dei posti previsti nel presente piano triennale dei fabbisogni come nuove assunzioni rispettivamente per ciascuna categoria, rilevandosi che, conseguentemente, si procederà alla corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, ai sensi dell'art. 52 del D. Lgs. 165/2001, nei concorsi o selezioni pubbliche da bandire;
- 11) di dare atto altresì che sono in corso di attuazione le procedure di reclutamento relative al Piano annuale 2017, approvato con Deliberazione di Giunta n. 668/2016 e successivamente adeguato con Deliberazione di Giunta n. 453/2017, e del Piano 2018, approvato con Deliberazione di Giunta n. 716/2017, le quali, qualora non si dovessero concludere entro l'anno 2018, verranno proseguite nell'anno 2019 e per tale ragione la corrispondente quota di capacità assunzionale necessaria per il completamento dell'attuazione dei Piani 2017 e 2018 è stata



appositamente e prudenzialmente accantonata, come meglio descritto nell'ultima tabella dell'Allegato "1" al presente provvedimento;

- 12) di dare atto che con Verbale n. 14 del 16.11.2018, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 179914 del 20.11.2018, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2019/2021";
- 13) di dare atto che, prima di procedere alle previste assunzioni, con particolare riferimento alla decorrenza delle assunzioni stesse in coerenza con gli stanziamenti di bilancio, dovrà essere verificato e attestato dal Dirigente Direzione Finanze, Tributi, Società Partecipate, Programmi Comunitari, Economato il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti di cui ai precedenti punti;
- 14) di dare mandato al Dirigente Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane di adottare tutti gli atti necessari per l'attuazione della presente deliberazione nel rispetto della normativa statale e regolamentare interna;
- 15) di dare atto che il piano delle assunzioni di cui al presente atto è predisposto nel rispetto della normativa vigente all'atto della sua adozione e che la sua esecuzione sarà disposta nel corso di esercizio, fatti salvi eventuali provvedimenti di legge di futura emanazione;
- 16) di fare salve eventuali successive modifiche ed integrazioni al presente atto in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, fermo restando il tetto di spesa complessivo;
- 17) di trasmettere, nel pieno rispetto delle relazioni sindacali, copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU, alle quali, nel corso dell'incontro del 14.11.2018, il Piano stesso è stato comunque illustrato;
- 18) di dare atto che il Responsabile del Procedimento è il Segretario Generale Dott.ssa Giuseppina Cruso;
- 19) di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione sul sito Internet comunale ai sensi del D. Lgs. n. 33 del 14.3.2013.

Il presente atto è dichiarato immediatamente eseguibile ad unanimità di voti, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. n. 267 del 18.8.2000 e successive modifiche ed integrazioni, per consentire l'attivazione immediata delle procedure inserite.

* * * * *



ALLEGATI

- “A” – “1” – “2” (in file pdf.p7m);
- Pareri art. 49 – D. Lgs. n. 267/2000;
- Dichiarazione in merito all'assenza di conflitto di interessi e cause di incompatibilità;
- Dichiarazioni Pubblicazione on line su “Amministrazione Trasparente” e “Albo Pretorio”.

PROPOSTA N. 3303114/914 DEL 16 NOV 2018

| OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE | |
|---|---|
| PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019/2021 | |
| DIREZIONE PROPONENTE | UFFICIO PROPONENTE |
| DIR.: | UFF.: |
| IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO | Ai sensi e per gli effetti della Legge n. 241/1990. Data 14/11/2018 Il Responsabile del Procedimento Il Segretario Generale Avv. Giuseppina Cruso |
| Visto l'art. 49, comma 1 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni. | |
| IL DIRIGENTE RESPONSABILE PARERE REGOLARITA' TECNICA | Sulla presente proposta di deliberazione: - Esprime PARERE FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa. - Dichiara che la presente proposta COMPORTE riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico patrimoniale o sul patrimonio dell'Ente. Annotazioni: Data 14/11/2018 Il Dirigente della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane Avv. Giuseppina Cruso |



COMUNE DI ANCONA

PROPOSTA N. 3303114/911 DEL 16 NOV 2018

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019/2021

**DICHIARAZIONE DEL
DIRIGENTE E/O DEL
RESPONSABILE DEL
PROCEDIMENTO IN
MERITO ALL'ASSENZA
DI CONFLITTO DI
INTERESSI E
DI CAUSE DI
INCOMPATIBILITA'**

Il sottoscritto Dirigente e/o Responsabile del Procedimento

~~DICHIARA/DICHIARANO~~

che nei propri confronti:

non ricorre conflitto, anche potenziale, di interessi a norma dell'art. 6 bis della Legge 241/1990 s.m.i., dell'art. 6 del D.P.R. 62/2013 e dell'art. 6 del Codice di Comportamento del Comune di Ancona;
non ricorrono le cause di astensione previste dagli artt. 7 del D.P. R. 62/2013 e 7 del Codice di Comportamento del Comune di Ancona;
non ricorrono le condizioni ostative previste dall'art. 35 bis del D. Lgs. 165/2001 s.m.i..

Data 14/11/2018

Il Responsabile del
Procedimento

Segretario Generale
Avv. Giuseppina Crusco



PROPOSTA N. 3303114, 911 DEL 16/11/2018

| OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE | |
|---|--|
| PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019/2021. | |
| SERVIZIO PROPONENTE | SERVIZIO INTERESSATO |
| | |
| Visto l'art. 49, comma 1 del T.U. delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. 18.8.2000 n. 267 e successive modifiche ed integrazioni. | |
| IL DIRIGENTE RESPONSABILE PARERE REGOLARITA' CONTABILE | Sulla presente proposta di deliberazione: Esprime PARERE FAVOREVOLE di regolarità contabile. |
| | Data 16 NOV 2018 Il Dirigente della Direzione Finanze Dott.ssa Daniela Ghiandoni |

PROPOSTA N. 3303114/911 del 16 NOV 2018**PUBBLICAZIONE NELLA SEZIONE "AMMINISTRAZIONE TRASPARENTE" DEL SITO WEB DELL'ENTE (AI SENSI DEL D.LGS. N. 33 DEL 14.3.2013 (T.U. TRASPARENZA) O DI ALTRE FONTI SPECIALI).** IL PRESENTE ATTO VA PUBBLICATO: per mera pubblicità sul sito web dell'Ente. anche ai fini dell'efficacia dell'Atto:

*"La pubblicazione degli estremi degli atti di conferimento di incarichi * dirigenziali a soggetti estranei alla pubblica amministrazione, * di collaborazione o * di consulenza a soggetti esterni a qualsiasi titolo per i quali è previsto un compenso, completi di indicazione dei soggetti percettori, della ragione dell'incarico e dell'ammontare erogato (...) sono condizioni per l'acquisizione dell'efficacia dell'atto e per la liquidazione dei relativi compensi." (ai sensi dell'art. 15, comma 2 del D.Lgs. 33/2013);*

"Comma 2. Le pubbliche amministrazioni pubblicano gli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi del citato articolo 12 della legge n. 241 del 1990, di importo superiore a mille euro. Comma 3. La pubblicazione ai sensi del presente articolo costituisce condizione legale di efficacia dei provvedimenti che dispongano concessioni e attribuzioni di importo complessivo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare al medesimo beneficiario; (...)" (ai sensi dell'art. 26, commi 2 e 3 del D.Lgs. 33/2013);

In riferimento agli atti relativi ad uno degli "incarichi" disciplinati dal D.Lgs. n. 39/2013 è prevista la pubblicazione della c.d. DICHIARAZIONE DI INSUSSISTENZA DELLE CAUSE DI INCONFERIBILITA' resa (preventivamente) dall'incaricato: "Comma 1. All'atto del conferimento dell'incarico l'interessato presenta una dichiarazione sulla insussistenza di una delle cause di inconferibilità di cui al presente decreto. (...). Comma 4. La dichiarazione di cui al comma 1 e' condizione per l'acquisizione dell'efficacia dell'incarico." (ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 4 del D.Lgs. 39/2013)

La pubblicità degli atti di governo del territorio, quali, tra gli altri, piani territoriali, piani di coordinamento, piani paesistici, strumenti urbanistici, generali e di attuazione, nonché le loro varianti, e' condizione per l'acquisizione dell'efficacia degli atti stessi (ai sensi dell'art.39, comma 3 del D.Lgs. 33/2013)

Il Dirigente della Direzione



COMUNE DI ANCONA

PROPOSTA N. 3303147/911 del 16 NOV 2018

PUBBLICAZIONE ALBO PRETORIO ON LINE ai sensi dei casi previsti nel D.Lgs. 267/2000 e altre speciali disposizioni legislative nonché ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009 ("atti e provvedimenti amministrativi")

Nell'attestare che il contenuto del presente atto è conforme alle disposizioni del D.Lgs n. 33/2013 e a quelle del GDPR - General Data Protection Regulation - Regolamento UE 2016/679, nonché alle "Linee guida in materia di trattamento di dati personali, contenuti anche in atti e documenti amministrativi, effettuato per finalità di pubblicità e trasparenza sul web da soggetti pubblici e da altri enti obbligati" (v. § 3.a. Deliberazione del Garante della privacy N. 243 del 15.05.2014 in G.Uff. n. 134 del 12.6.2014),

IL PRESENTE ATTO VA PUBBLICATO

Il Dirigente della Direzione

Deliberazione n. 539 del 20 NOV 2018

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente

MANCINELLI VALERIA

Valeria Mancinelli

Il Segretario Generale

CRUSO GIUSEPPINA

Giuseppina Cruso

Certificato di pubblicazione

Si attesta che copia del presente atto viene pubblicato, in data odierna, all'Albo Pretorio on-line del Comune per quindici giorni consecutivi.

Ancona, 23 DIC 2018

Il Responsabile Ufficio Affari Istituzionali
Segreteria Giunta e Consiglio
(Avv. Viviana Valletta)

IL FUNZIONARIO INCARICATO
(Gloria Bontempo)

Gloria Bontempo

- Il presente atto è immediatamente esecutivo secondo la normativa attualmente vigente
- Il presente atto diverrà esecutivo decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'albo pretorio, data che risulta dal certificato sovrainpresso

e viene trasmesso ai sottoindicati uffici per l'esecuzione:

- | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|
| <input type="checkbox"/> DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI (ASSISTENZA AGLI ORGANI, ALBO PRETORIO, MESSI NOTIFICATORI, PROTOCOLLO), RISORSE UMANE (Cruso - Severini) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> RAPPRESENTANZA SINDACALE UNITARIA | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> OO SS. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

RIFERIMENTI NORMATIVI

Si riporta, di seguito, la principale normativa applicabile vigente:

- in materia di programmazione del fabbisogno di personale

- l'art. 39, c. 1 della L. 449/1997 che stabilisce che "al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale";

- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL), da cui risulta che gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, adeguando i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 che prevede che: "1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (omissis...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale. 6-bis. Sono fatte salve le procedure di reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) delle istituzioni scolastiche ed educative statali, delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica e delle istituzioni universitarie, nonché degli enti pubblici di ricerca di cui al decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218. Per gli enti del servizio sanitario nazionale sono fatte salve le particolari disposizioni dettate dalla normativa di settore.

- l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001, che prevede che "1. Con decreti di natura non regolamentare

adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni. 6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3."

- in materia di contabilità e di rispetto dei limiti per la spesa di personale:

- l'art. 1, c. 557, 557 bis e 557 quater della L. 296/2006 come integrato dall'art. 3, c. 5bis D. L. 90/2014, conv. in L. 114/2014, che impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (triennio 2011 – 2013);
- l'art. 76, c. 4 del D. L. 112/2008 che vieta agli enti di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente;
- l'art. 3, c. 5 del D.L. 90/2014 che prevede, per il 2017, la possibilità di assumere personale a tempo indeterminato nel limite del 80% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente e del 100% a decorrere dal 2018 (escludendo da tale limite le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo);
- l'art. 3 comma 5 D.L. 90/2014, come modificato dall'art. 4 del D.L. 78/2015, che consente, a decorrere dall'anno 2014, il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione finanziaria e contabile, consentendo altresì l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;
- l'art. 3, c.6 del D.L. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- l'art. 1, comma 228 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), come modificato dall'art. 22 del D.L. 50/2017 che dispone che gli enti locali "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 per

cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, 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 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. (omissis...)";

- l'art. 1, comma 226 della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) che dispone che "le regioni e gli enti locali che hanno conseguito gli obiettivi di finanza pubblica possono compensare le somme da recuperare di cui al primo periodo del comma 1 dell'art. 4 del D.L. 68/2014, anche attraverso l'utilizzo dei risparmi effettivamente derivanti dalle misure di razionalizzazione organizzativa adottate ai sensi del comma 221, certificati dall'organo di revisione, comprensivi di quelli derivanti dall'applicazione del comma 228;

- l'art. 16 del D. L. 113/2016 che ha abrogato la lettera a) dell' art. 1, comma 557 della L. 296/2006;

- l'art. 7, comma 2bis del D.L. 14/2017, convertito con modificazioni dalla Legge n.48/2017, che dispone che "Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 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, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'articolo 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'articolo 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'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208";

- in materia di mobilità:

- art. 30 del D. Lgs. 165/2001 "1. Le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all' articolo 2, comma 2 , appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza. Le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere. In via sperimentale e fino all'introduzione di nuove procedure per la determinazione dei fabbisogni standard di personale delle amministrazioni pubbliche, per il trasferimento tra le sedi centrali di differenti ministeri, agenzie ed enti pubblici non economici nazionali non e' richiesto l'assenso dell'amministrazione di appartenenza, la quale dispone il trasferimento entro due mesi dalla richiesta dell'amministrazione di destinazione, fatti salvi i termini per il preavviso e a condizione che l'amministrazione di destinazione abbia una percentuale di posti vacanti superiore all'amministrazione di appartenenza. Per agevolare le procedure di mobilità' la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità' . omissis. 2-bis. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il

trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria.”;

- 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”;

- 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”. Tale orientamento è chiaramente espresso anche in numerose sentenze e pareri di varie Sezioni della magistratura contabile (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).

- in materia di vincoli alle assunzioni di personale a tempo determinato:

- l'attuale formulazione dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 che dispone che "(omissis...) 2. 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. I contratti di lavoro subordinato a tempo determinato possono essere stipulati nel rispetto degli articoli 19 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, escluso il diritto di precedenza che si applica al solo personale reclutato secondo le procedure di cui all'articolo 35, comma 1, lettera b), del presente decreto. I contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato sono disciplinati dagli articoli 30 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta salva la disciplina ulteriore eventualmente prevista dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Non è possibile ricorrere alla somministrazione di lavoro per l'esercizio di funzioni direttive e dirigenziali. Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato. 2-bis. I rinvii operati dal decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ai contratti collettivi devono intendersi riferiti, per quanto riguarda le amministrazioni pubbliche, ai contratti collettivi nazionali stipulati dall'ARAN (omissis) 5. In ogni caso, la violazione di disposizioni imperative riguardanti l'assunzione o l'impiego di lavoratori, da parte delle pubbliche amministrazioni, non può comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilità e sanzione. Il lavoratore interessato ha diritto al risarcimento del danno derivante dalla prestazione di lavoro in violazione di disposizioni imperative. Le amministrazioni hanno l'obbligo di recuperare le somme pagate a tale titolo nei confronti dei dirigenti responsabili, qualora la violazione sia dovuta a dolo o colpa grave. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono responsabili anche ai sensi dell'articolo 21 del presente decreto. Di tali violazioni si terrà conto in sede di valutazione dell'operato del dirigente ai sensi dell'articolo 5 del

decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 286 5-quater. I contratti di lavoro a tempo determinato posti in essere in violazione del presente articolo sono nulli e determinano responsabilit  erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresi, responsabili ai sensi dell'articolo 21. Al dirigente responsabile di irregolarita' nell'utilizzo del lavoro flessibile non puo' essere erogata la retribuzione di risultato. 5-quinquies. Il presente articolo, fatto salvo il comma 5, non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA), a tempo determinato presso le istituzioni scolastiche ed educative statali e degli enti locali, le istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica. Per gli enti di ricerca pubblici di cui agli articoli 1, comma 1, e 19, comma 4, del decreto legislativo 25 novembre 2016, n. 218, rimane fermo quanto stabilito dal medesimo decreto."

- l'attuale formulazione dell'art. 9, c. 28 del D. L. 78/2010 che dispone che "28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, [gli enti di ricerca,] le universita' e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonche' al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non puo' essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalita' nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilita' e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi e' fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonche' per le spese sostenute per lo svolgimento di attivita' sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all' articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell' articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 , e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non puo' essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009. 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. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresi, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Al fine di assicurare la continuita' dell'attivita' di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell' [art.11](#),

comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009";

- i commi 4 e 5 dell'art. 16 del D.L. 91/2017, convertito con modificazioni in L. 123/2017 dispongono che " 4. Quale concorso dello Stato agli oneri che sostengono i comuni che accolgono richiedenti protezione internazionale, è autorizzata la spesa di 150 milioni di euro per l'anno 2018. A tal fine, la dotazione del fondo di cui al comma 2 dell'articolo 12 del decreto-legge 22 ottobre 2016, n. 193, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° dicembre 2016, n. 225, è incrementata di 150 milioni di euro per l'anno 2018. Con decreto del Ministro dell'interno, da adottare di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, entro venti giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definite le modalità di ripartizione delle risorse di cui al presente comma tra i comuni interessati, nel limite massimo di 700 euro per ogni richiedente protezione accolto nei centri del Sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati (SPRAR) e di 500 euro per ognuno di quelli ospitati nelle altre strutture e comunque nei limiti della disponibilità del fondo. Il Ministero dell'interno, sulla base di uno specifico monitoraggio [trimestrale], definisce il contributo spettante a ciascun comune entro il 30 novembre 2017. Agli oneri di cui al presente comma, pari a 150 milioni di euro per l'anno 2018, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. 5. Negli anni 2018 e 2019, i comuni di cui al comma 4 possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa 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, con riferimento ai rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti. Le risorse corrispondenti alla spesa di cui al presente comma non concorrono all'ammontare delle risorse previste per i contratti di lavoro flessibile utilizzabili per le procedure di cui all'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75."

- in materia di stabilizzazioni:

- l'art. 20 del D.L. 75/2017 che dispone che "1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. 2. Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non

dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso. 3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. 4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo. 5. Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile 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, per le professionalità interessate dalle predette procedure. Il comma 9-bis dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, è abrogato. 6. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, commi 425 e 426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190. 7. Ai fini del presente articolo non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o degli organi politici delle regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. 8. Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122. 9. Il presente articolo non si applica al reclutamento del personale docente, educativo e amministrativo, tecnico e ausiliario (ATA) presso le istituzioni scolastiche ed educative statali. (omissis...) 12. Ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto. 13. In caso di processi di riordino, soppressione o trasformazione di enti, con conseguente transito di personale, ai fini del possesso del requisito di cui ai commi 1, lettera c), e 2, lettera b), si considera anche il periodo maturato presso l'amministrazione di provenienza. 14. Le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste

da leggi regionali, nel rispetto delle modalita', dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalita' previste dall'ultimo periodo del comma 4.

- la Circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 3/2017 avente ad oggetto "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";
- la Circolare del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 1/2018 di integrazione alla Circolare n. 3/2017;

• in materia di progressione tra le aree:

- l'art. 52, comma 1bis, del D. Lgs. 165/2001 prevede che "1-bis. I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore.";

- l'art. 22, comma 15 del D.L. 75/2017 dispone che "Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree 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 area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore."

Ulteriori riferimenti normativi e giurisprudenziali applicati:

- l'art. 3, comma 101 della L. 244/2007 relativo alla trasformazione a tempo pieno del rapporto di lavoro del personale con contratto part time;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 26/06/2015 - Tabelle di equiparazione mobilità intercompartimentale;
- la Delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 25/2015 che specifica che "a seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali."

- la Delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 26/2015 che conferma la possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato, non soggette alla disciplina dell'art. 1 comma 424 della L. 190/2014, utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011 – 2013, sempre nel rispetto dei limiti di finanza pubblica;
- la Delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015, in particolare sul fatto che conferma, circa l'utilizzo dei resti, quanto contenuto nella delibera 26/2015 e chiarisce che il triennio precedente al fine del calcolo di eventuali residui assunzionali va inteso in senso dinamico;
- Decreto 8/05/2018 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche".

ALLEGATO 1

PIANO 2019

| | COSTO MEDIO UNITARIO | NUMERO CESSAZIONI 2018 | SPESA CESSAZIONI 2018 | NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMATE E 2019 | NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2019 rientranti nel 100% | SPESA PREVISTA RIENTRANTE NEL 100% | MOBILITA' NEUTRE PROGRAMMATE NEL 2019 | SPESA PREVISTA PER LE MOBILITA' NEUTRE | |
|---|----------------------|------------------------|-----------------------|--------------------------------------|--|------------------------------------|---------------------------------------|--|-------------------|
| A1 | € 17.843,83 | 2 | € 35.687,66 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 | |
| B1 | € 18.866,68 | 6 | € 113.200,08 | 3,31 | 3,31 | € 62.448,71 | 0 | € 0,00 | 0,31 esp orario |
| B3 | € 19.941,91 | 6 | € 119.651,46 | 3 | 3 | € 59.825,73 | 0 | € 0,00 | |
| C1 | € 21.285,50 | 10 | € 212.855,00 | 19 | 15 | € 319.282,50 | 4 | € 85.142,00 | |
| C1 nido | € 21.750,26 | 1 | € 21.750,26 | 0,5 | 0,5 | € 10.875,13 | 0 | € 0,00 | 0,5 esp orario |
| C1 vigilanza | € 22.396,34 | 5 | € 111.981,70 | 10 | 10 | € 223.963,40 | 0 | € 0,00 | |
| D1 | € 23.161,96 | 9 | € 208.457,64 | 23,64 | 15,64 | € 362.253,05 | 8 | € 185.295,68 | 0,14 esp orario |
| D1 vigilanza | € 24.272,80 | 3 | € 72.818,40 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 | |
| D3 | € 26.623,47 | 3 | € 79.870,41 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 | |
| D3 vigilanza | € 27.734,31 | 1 | € 27.734,31 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 | |
| Dirigente | € 43.625,53 | 1 | € 43.625,53 | 4 | 4 | € 174.502,12 | 0 | € 0,00 | |
| TOTALE CESSATI | | | € 1.047.632,45 | | | € 1.213.150,65 | 12 | € 270.437,68 | |
| BUDGET 100% CESSATI | | | € 1.047.632,45 | | | TOTALE SPESA PREVISTA | | € 1.483.588,33 | |
| RESTI BUDGET DIRIGENTI | | | € 113.426,37 | | | | | | |
| totale compreso budget dirigenti | | | € 1.161.058,82 | | | | | | |
| Tabella lett. A - prima fase utilizzo budget | | | -€ 52.091,83 | | RESTI TRIENNIO PRECEDENTE | € 59.400,55 | | SALDO | € 7.308,72 |

| BUDGET DIRIGENTI | 80% cessati dirigenza |
|------------------------|-----------------------|
| Anno 2016 (cess. 2015) | € 34.900,42 |
| Anno 2017 (cess. 2016) | € 34.900,42 |
| Anno 2018 (cess. 2017) | € 43.625,53 |
| TOTALE | € 113.426,37 |

Tabella lett. C - seconda fase utilizzo budget

€ 148.269,40

PIANO 2020

| | COSTO MEDIO UNITARIO | NUMERO CESSAZIONI 2019 | SPESA CESSAZIONI 2019 | NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMAT E 2020 | NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMAT E 2020 rientranti nel 100% | SPESA PREVISTA RIENTRANTE NEL 100% | MOBILITA' NEUTRE PROGRAMMAT E NEL 2020 | SPESA PREVISTA PER LE MOBILITA' |
|--------------|----------------------|----------------------------|-----------------------|-------------------------------------|---|------------------------------------|--|---------------------------------|
| A1 | € 17.843,83 | 1 | € 17.843,83 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| B1 | € 18.866,68 | 3 | € 56.600,04 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| B3 | € 19.941,91 | 3 | € 59.825,73 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| C1 | € 21.285,50 | 1 | € 21.285,50 | 9 | 6 | € 127.713,00 | 3 | € 63.856,50 |
| C1 nido | € 21.750,26 | 2 | € 43.500,52 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| C1 vigilanza | € 22.396,34 | 0 | € 0,00 | 5 | 5 | € 111.981,70 | 0 | € 0,00 |
| D1 | € 23.161,96 | 3 | € 69.485,88 | 12 | 5 | € 115.809,80 | 7 | € 162.133,72 |
| D1 vigilanza | € 24.272,80 | 0 | € 0,00 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| D3 | € 26.623,47 | 2 | € 53.246,94 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| D3 vigilanza | € 27.734,31 | 0 | € 0,00 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| Dingente | € 43.625,53 | 1 | € 43.625,53 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| | | TOTALE CESSATI | € 365.413,97 | 26 | 16 | € 355.504,50 | 10 | € 225.990,22 |
| | | BUDGET 100% CESSATI | € 365.413,97 | | | SPESA TOTALE PREVISTA | | € 581.494,72 |

PIANO 2021

| | COSTO MEDIO UNITARIO | NUMERO CESSAZIONI 2020 | SPESA CESSAZIONI 2020 | NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMAT E 2021 | NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMAT E 2021 rientranti nel 100% | SPESA PREVISTA RIENTRANTE NEL 100% | MOBILITA' NEUTRE PROGRAMMAT E NEL 2021 | SPESA PREVISTA PER LE MOBILITA' |
|--------------|----------------------|------------------------|-----------------------|-------------------------------------|---|------------------------------------|--|---------------------------------|
| A1 | € 17.843,83 | 0 | € 0,00 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| B1 | € 18.866,68 | 2 | € 37.733,36 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| B3 | € 19.941,91 | 6 | € 119.651,46 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| C1 | € 21.285,50 | 8 | € 170.284,00 | 9 | 6 | € 127.713,00 | 3 | € 63.856,50 |
| C1 nido | € 21.750,26 | 0 | € 0,00 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| C1 vigilanza | € 22.396,34 | 1 | € 22.396,34 | 5 | 5 | € 111.981,70 | 0 | € 0,00 |
| D1 | € 23.161,96 | 7 | € 162.133,72 | 19 | 12 | € 277.943,52 | 7 | € 162.133,72 |
| D1 vigilanza | € 24.272,80 | 0 | € 0,00 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| D3 | € 26.623,47 | 1 | € 26.623,47 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| D3 vigilanza | € 27.734,31 | 0 | € 0,00 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| Dirigente | € 43.625,53 | 1 | € 43.625,53 | 0 | 0 | € 0,00 | 0 | € 0,00 |
| | | TOTALE CESSATI | € 582.447,88 | 33 | 23 | € 517.638,22 | 10 | € 225.990,22 |
| | | | € 582.447,88 | | | SPESA TOTALE PREVISTA | | € 743.628,44 |

| | |
|----------------------------|---------------------|
| BUDGET 100% CESSATI | € 582.447,88 |
|----------------------------|---------------------|

| | budget % su cessazioni | SPESE PROGRAMMATE RIENTRANTE NEL % DEL TURNOVER | SPESE EFFETTUATE RIENTRANTE NEL % DEL TURNOVER | IMPUTAZIONE DELLA SPESA A PARTIRE DALL'ANNO MENO RECENTE AL PIU' RECENTE | RESTO |
|--|---------------------------|---|--|---|---|
| PIANO 2016 (cessati 2015) | € 226.161,84 | € 200.876,62 | € 135.143,66 | € 192.290,24 | € 393.166,86 |
| PIANO 2017 (cessati 2016) BUDGET VIGILANZA | € 56.753,55 | € 331.730,54 | € 97.091,20 | -€ 40.337,65 | -€ 40.337,65 |
| PIANO 2017 (cessati 2016) | € 330.952,80 | € 430.751,84 | € 314.761,98 | € 38.067,23 | € 369.020,03 |
| | | | | | Residuo € 192.290,24 dal Piano 2015 e € 200.876,62 dal Piano 2016 |
| | | | | | ** (di cui € 38.067,23 dal Piano 2016 e € 330.952,80 dal Piano 2017) |

| RESTI 2017 | budget da accantonare per ultimazione Piano 2017 | Budget 2018 | budget da accantonare per attuazione Piano 2018 | totale resti presunti PIANO 2018 |
|--------------|---|--------------|--|-------------------------------------|
| € 369.020,03 | € 84.944,86 | € 516.977,27 | € 741.651,89 | € 59.400,55 |

ALLEGATO 2

FUNZIONI SUPERIORI

| COMPETENZE | CONTRIBUTI | IRAP |
|------------|------------|------|
| | | |

| ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE - PREVISIONE ANNO 2019 | | | | | | | | | |
|--|------|---------------|------------|-----------------|---------------|-----------------------|---------------------------------|---------------------|---------------------|
| Servizio | Cat. | Profilo | Assunzione | Scadenza | mesi nel 2019 | stipendio annuo lordo | programmazione impatto sul 2019 | CONTRIBUTI | IRAP |
| ESPANSIONE ORARIA LSU | | | | | | | € 13.600,00 | € 165,00 | € 1.200,00 |
| Vigili stagionali | C1 | | | 15/01/19 | 0,5 | | € 15.000,00 | € 4.500,00 | € 1.275,00 |
| contratto da fine 2018 Art. 110 c 2 - Progetto | A.S. | | | mandato sindaco | 12 | € 52.000,00 | € 37.700,00 | € 11.200,00 | € 3.100,00 |
| art. 110 comma 2 - Progetto | A.S. | | | mandato sindaco | 12 | € 61.650,00 | € 45.000,00 | € 12.825,00 | € 3.825,00 |
| art. 110 comma 2 - Progetto | A.S. | | | mandato sindaco | 12 | € 52.000,00 | € 37.700,00 | € 11.200,00 | € 3.100,00 |
| Art. 90 TUEL | | | | mandato sindaco | 12 | € 61.650,00 | € 45.000,00 | € 12.825,00 | € 3.825,00 |
| ART. 110 COMMA 2 E AFFINI / RISERVA ESIGENZE VARIE, ART. 90 TUEL, VIGILI STAGIONALI, COMANDI NON GIA' ATTIVATI, SPALATORI E ALTRE NECESSITA' IN CORSO D'ANNO | | | | | | | € 335.000,00 | € 97.150,00 | € 28.475,00 |
| | | | | | | | € 529.000,00 | € 149.865,00 | € 44.800,00 |
| SOSTITUZIONI CUCINE E ASILI NIDO | | | | | | | | | |
| comando in corso | DJR | | | | | | € 155.000,00 | € 44.175,00 | € 0,00 |
| comando in corso | D/1 | Funz Amm. | | | 12 | € 31.616,08 | € 32.000,00 | € 9.600,00 | € 2.720,00 |
| contratto in corso Home Care Premium | D/1 | Ass. Sociale | | | 12 | € 31.616,08 | € 23.161,96 | € 6.485,35 | € 1.968,77 |
| contratto in corso | B/1 | Coll. Tecnico | | | 12 | € 25.753,02 | € 18.866,68 | € 5.282,67 | € 1.603,67 |
| | | | | | | | € 252.190,60 | € 72.028,37 | € 8.261,20 |
| | | | | | | | € 781.190,60 | € 221.893,37 | € 53.061,20 |
| | | | | | | | | | 1.056.145,17 |

Differenza 25.536,87

TETTO 2009 C 1.081.682,04 (LORDO CON ONERI)

Possibilità di incrementare il tetto fino all'importo massimo di € 1.189.850,244, a valere sulle risorse di bilancio disponibili, con riferimento ai rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO FUORI DAL TETTO PERCHE' FINANZIATE DA PRIVATI, LEGGI SPECIALI O FONDI EUROPEI

| | | | | | |
|--|-----|--------------|-----------|----|-------------------------------------|
| Contratto da fine 2018 - Zero Waste Blue | D/1 | Funz Amm. | 1 anno | 12 | finanziamento europeo |
| n. 3 Ass. Sociali Progetto Sia PON | D/1 | Ass. Sociale | triennale | 12 | finanziamento europeo |
| n. 2 Ass. Sociali Progetto "UN QUARTIERE... IN COMUNE" | D/1 | Ass. Sociale | triennale | 12 | finanziamento Fondazione Cariverona |

