



COMUNE DI ANCONA

ATTO DELLA GIUNTA

DEL 23/12/2019 N. 627

**Oggetto : PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020
- 2022**

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventitre del mese di Dicembre, alle ore 11:00, 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	Assente
Assessore	FORESI STEFANO	Presente
Assessore	GUIDOTTI ANDREA	Assente
Assessore	MANARINI PAOLO	Presente
Assessore	MARASCA PAOLO	Presente
Assessore	POLENTA MICHELE	Presente
Assessore	SIMONELLA IDA	Assente

Partecipa il Segretario Generale MONTACCINI GIOVANNI

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. 627 DEL 23 DICEMBRE 2019

**DIREZIONE GENERALE
DIREZIONE AFFARI ISTITUZIONALI –
RISORSE UMANE**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
ANNI 2020/2022.**

LA GIUNTA

Visto il documento istruttorio redatto in data 19.12.2019 dalla Direzione 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. 6ter, 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;*
- *il Decreto 8.5.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.7.2018, con il quale 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";*
- *l'art. 14 bis del D.L. 4/2019 che estende a 5 anni la possibilità di conteggiare i resti delle capacità assunzionali degli Enti, nonché consente di sostituire i cessati già nell'anno in corso;*
- *le novità contenute nell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 (c.d. Decreto Crescita) che innovano completamente le modalità di calcolo della capacità assunzionale degli Enti, a decorrere dalla data del decreto attuativo previsto dal medesimo comma 2, ad oggi non ancora pubblicato, sebbene nella seduta del 11/12/2019 della Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali, sia stata sancita l'intesa sullo schema di decreto;*
- *le disposizioni contenute nei commi 8 e 9 dell'art. 3 della L.56/2019 (c.d. Decreto Concretezza) che innovano profondamente la disciplina della mobilità di cui agli*



artt. 34 bis e 30, comma 2 bis del D. Lgs. 165/2001, sia con riferimento alla diminuzione del tempo da 60 giorni a 45 giorni per gli adempimenti di cui al citato art. 34 bis, sia, soprattutto, con riferimento alla possibilità per gli Enti di non espletare, per il triennio 2019/2021, la mobilità volontaria prima dell'indizione del concorso pubblico;

Dall'analisi dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, come riportato dall'Anci nella nota esplicativa dell'11.7.2019, emerge quanto segue:

- *è stata introdotta una modifica significativa del sistema di calcolo dalla capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;*
- *a decorrere dalla data che verrà stabilita dal Decreto Ministeriale attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa complessiva non superiore ad un valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo dei crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nel rispetto di una percentuale massima di incremento della spesa di personale;*
- *i valori soglia e le percentuali massime di incremento devono essere definiti dal Decreto ministeriale attuativo, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali;*
- *si tratta nelle intenzioni del legislatore di una misura che ha il dichiarato obiettivo di semplificare il sistema delle regole che governano la quantificazione delle facoltà assunzionali dei Comuni e di consentire un rinnovamento e rafforzamento degli organici, compatibile con i parametri di sostenibilità finanziaria di ciascuna amministrazione;*

Confermata e richiamata l'analisi del Decreto 8.5.2018 contenuta nella Deliberazione di Giunta n. 539 del 20.11.2019, sia sul piano generale e programmatico, sia sul piano più specifico e tecnico;

Rilevato in particolare che:

- *Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);*
- *La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;*
- *Il piano dei fabbisogni di personale, previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è*



adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

- *Il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;*
- *La Dotazione Organica, per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, non è più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno della legge o da altra fonte;*
- *Per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557 – spesa media triennio 2011/2013 – della L. n. 296/2006;*
- *Nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;*

Come proposto dall'attuale normativa e definito nelle citate Linee di indirizzo, si conferma la necessità di 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 per gli Enti locali, anche al fine di standardizzarne il metodo, tenuto conto della rilevanza di tali strumenti per l'intero comparto, soprattutto con riferimento al superamento della tradizionale concezione di Dotazione Organica, nell'ottica di un coordinamento con disposizioni legislative, tutt'ora presenti nell'ordinamento, che sono ancora strettamente correlate ai concetti di istituzione/trasformazione/soppressione di posti, in apparente contraddizione con la tendenza all'estrema flessibilità dello strumento che parrebbe delinearci a seguito delle citate Linee di indirizzo;

L'adozione del presente provvedimento si colloca quindi nell'ambito di un percorso di ampio respiro che investe i diversi ambiti previsionale e programmatico, organizzativo e gestionale in materia di fabbisogno di personale ed, 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;

Dato atto che, come comunicato dalla Direzione Finanze, Tributi, Società Partecipate, Programmi Comunitari, Economato in data 17.12.2019 alla Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane, il valore medio del triennio 2011 - 2013 della spesa di personale, ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, che rappresenta l'indicatore di spesa potenziale massima per l'Ente, come previsto dalle



sopra richiamate Linee di indirizzo, risulta pari a € 34.521.295,97, il cui valore al netto della spesa per il personale delle categorie protette, per gli incentivi e per gli oneri relativi ai rinnovi contrattuali degli anni precedenti, come da prospetto inviato dalla Direzione stessa, è pari a € 30.059.848,99;

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;

Dato atto che, in attesa degli strumenti operativi univoci di cui sopra, l'Ente, al fine di consentire comunque una quantificazione di quanto richiesto, ha predisposto un prospetto, Allegato n. 3 al presente provvedimento, partendo dall'attuale consistenza complessiva della dotazione organica, da ultimo adottata con Deliberazione di Giunta n. 716 del 19.12.2017, considerando i posti vacanti/coperti alla data del 15.12.2019. A tale valore, comprendente già la quota di spesa riferita al personale in servizio a tempo indeterminato, al personale comandato out, 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 (ovvero la spesa riferita a tutti quegli indicatori richiesti dal paragrafo 2.2 "Garanzia degli equilibri di finanza pubblica: vincoli finanziari"), è stato aggiunto il valore corrispondente al personale da assumersi ai sensi della presente programmazione, quantificata secondo la normativa vigente, nonché la spesa potenziale massima in materia di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, pari a € 1.081.682,04, (già comprendente la spesa per il personale comandato in); il valore totale pari a € 26.995.654,00 risulta inferiore al valore medio del triennio 2011 - 2013, di cui all'art. 1, comma 557 quater L. 296/2006, nella sua accezione "netta" sopra precisata pari a € 30.059.848,99;

Dato atto altresì che, in attesa che decorra la nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, da una prima analisi, comunque effettuata, relativamente al testo dello schema di decreto sul quale, in data 11.12.2019 è stata raggiunta l'Intesa nella Conferenza Stato - Città ed Autonomie Locali, l'Ente si colloca al di sotto del valore soglia di massima spesa del personale indicato nella Tabella 1 dell'art. 4, comma 1 dello Schema di Decreto, come comunicato con prospetto acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 205569 del 19.12.2019 dalla Direzione Finanze, Tributi, Società Partecipate, Programmi Comunitari,



Economato;

Dato atto che, con Deliberazione di Giunta n. 258 del 14.5.2019, l'Ente ha avviato un percorso programmatico finalizzato, nell'ambito delle fasi ivi descritte, all'individuazione della struttura più funzionale alla realizzazione del programma di mandato dell'Amministrazione, al fine di operare in coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale e con la programmazione del Bilancio 2020/2022;

Rilevato pertanto che, nell'ambito del processo di riorganizzazione della propria macrostruttura in corso presso l'Ente:

- potrà determinarsi, in attesa del pieno superamento del concetto tradizionale di Dotazione Organica come sopra meglio precisato, la necessità di rimodulare la stessa, con successivo atto deliberativo il quale, a fronte dell'eventuale bisogno di istituire/trasformare alcuni posti, prevederà una conseguente corrispondente soppressione e/o trasformazione di altri posti, al fine di garantire la neutralità finanziaria dell'intera operazione;*
- potrà determinarsi altresì la necessità di adeguare l'acquisizione delle risorse umane in coerenza con la nuova struttura delineata;*

Richiamata la Deliberazione di Giunta comunale n. 414 del 5.9.2019 che, a scopo acceleratorio, ha previsto di anticipare l'attivazione per l'anno 2020 di ulteriori procedure di reclutamento per le figure dirigenziali, che vengono confermate con il presente provvedimento, ritenute strategiche per l'Ente, riaffermando, in tal senso, l'indirizzo già espresso dalla Giunta nelle proprie precedenti Deliberazioni n. 338/2018, n. 341/2018 e n. 539/2018, circa l'urgenza e priorità da riconoscere, nell'ambito dei reclutamenti da programmare, alla copertura dei posti vacanti di qualifica dirigenziale;

Dato atto che fino alla data che verrà individuata dal sopra richiamato Decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del Decreto Crescita, in assenza di abrogazione o di uno specifico regime transitorio, continuano a trovare applicazione le precedenti disposizioni normative;

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, secondo la normativa vigente, 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 quinquennio precedente, come di recente



modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over previste dalla vigente normativa;

Dato atto conseguentemente che, per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014 e s.m.i., in attesa che decorra la nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, il limite per poter assumere personale a tempo indeterminato è pari al 100% della spesa corrispondente alle cessazioni di personale dell'anno precedente, computabili per tale finalità; pertanto, a fronte delle n. 42 cessazioni di personale dipendente intervenute nell'anno 2019 (di cui n. 1 di categoria dirigenziale), tale limite è rappresentato da € 942.311,81, come evidenziato nell'allegato (Allegato 1). L'elenco nominativo dei dipendenti cessati nell'anno 2019 è contenuto nella nota ricognitiva prot. 194486 del 3.12.2019, conservata agli atti della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane;

Rilevato altresì che, conformemente all'art. 3 del D.L. 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, è consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente e pertanto, a seguito dell'imputazione della spesa per le assunzioni effettuate a partire dall'anno meno recente, risultano "resti liberi" a disposizione dell'Amministrazione 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 2021 e 2022, al conteggio dei limiti assunzionali (attualmente fissati, sempre 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, computabile per tale finalità) prendendo a base di calcolo le cessazioni riportate nella predetta nota ricognitiva prot. 194486 del 3.12.2019 sopra richiamata. Occorre tenere necessariamente conto della potenziale variabilità dei dati stessi:

- per l'anno 2020 sono previste n. 33 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 2021, ammonta a € 719.421,91;*
- per l'anno 2021 sono previste n. 17 cessazioni di dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, (di cui nessuna di categoria dirigenziale), per cui il 100%, allo stato destinabile alle assunzioni dell'anno 2022, ammonta a € 372.125,67;*

Precisato che, a decorrere dall'anno 2019, come confermato dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 17/2019, con i seguenti principi di diritto "I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale



principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle recenti novità legislative di cui all'art. 14-bis, comma 1, lett. a) del D.L. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni", 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; viceversa per il triennio 2016/2018 il conteggio è stato effettuato in modo separato, come meglio evidenziato negli allegati delle Deliberazioni di Giunta relative alla programmazione del fabbisogno di personale per quegli anni;

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 quinquennio 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 Direttore Generale e Dirigente della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane prot. n. 169321 del 21.10.2019, ai sensi degli artt. 6 e 33 del D. Lgs. 165/2001, non risulta presso l'ente personale in eccedenza o in sovrannumero, in quanto l'unica unità segnalata è in corso di ricollocamento presso altra Direzione che ha formulato richiesta di un dipendente di pari categoria e profilo;*
- con Deliberazione di Giunta comunale n. 787 del 29.12.2016 è stato approvato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2017 – 2019 e che gli organismi interni preposti stanno provvedendo alla predisposizione del Piano riferito al prossimo triennio;*
- con Deliberazione di Giunta comunale n. 180 del 2.4.2019 è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.), contenente il Piano della Performance per il triennio 2019-2021;*
- con Deliberazione di Giunta comunale n. 358 del 16.7.2019 è stata approvata la Variazione al Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) 2019/2021 conseguente alle variazioni di Bilancio di previsione 2019/2021;*
- 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 delle previsioni di spesa aggiornate relative all'anno 2019, 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 2020/2022 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 il Comune di Ancona è in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. 296/2006, conseguentemente, 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, pertanto, la programmazione di cui all'Allegato 2 alla presente deliberazione è conforme al rispetto del predetto limite;

Ritenuto necessario provvedere alla definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 – 2022, in considerazione:

- *della normativa vigente;*
- *delle linee di indirizzo;*
- *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 2019/2021, ad oggi conosciute;*

Rilevato che, come già precisato nelle sopra richiamate Deliberazioni di Giunta comunale n. 338/2018, n. 341/2018, e n. 539/2018, l'Ente ha individuato quale priorità la copertura di posti vacanti di qualifica dirigenziale, in considerazione della necessità di garantire la piena efficienza ed operatività della macchina comunale, nonché per la realizzazione di una serie di progetti ed interventi strategici per la città di Ancona, anche con riferimento alle nuove linee di intervento e sviluppo che sono alla base del processo di riorganizzazione della macrostruttura in corso e che pertanto vengono inseriti nella presente programmazione;

Rilevate inoltre:

- *la volontà strategica di incrementare presso l'Ente la presenza di unità lavorative appartenenti alla cat. D, sia con profilo Amministrativo, sia Tecnico, al fine di garantire una maggiore governance dei procedimenti, in considerazione della sempre maggiore complessità del tessuto tecnico normativo che investe tutti i settori dell'Amministrazione, rispondendo alle maggiori criticità rappresentate da tutte le Direzioni;*
- *la scelta di potenziare altresì, sempre in una logica di supporto trasversale a tutte le Direzioni dell'Ente, la presenza in servizio di Istruttori Amministrativi, anche al fine di coadiuvare il personale tecnico, comunque da potenziare;*
- *la necessità di garantire l'attività di presidio del territorio confermando il reclutamento di Agenti di P.L., già disposto con la precedente Deliberazione di Giunta n. 539 del 20/11/2018, nonché prevedendo l'inserimento nella programmazione di figure di cat. D, sempre nell'ambito della vigilanza;*



- *la criticità rappresentata dal calo di personale di cat. D/1 con profilo di Assistente Sociale presso la Direzione Politiche Sociali, Servizi Scolastici ed Educativi, e di Collaboratori Tecnici presso l'U.O. Magazzino, che rende opportuno l'inserimento, seppure in quota residuale, tali profili nel piano triennale;*
- *la volontà, in un'ottica collaborativa con altre Pubbliche Amministrazioni presenti sul territorio, di cedere una parte della propria capacità assunzionale corrispondente allo 0,35% di una unità lavorativa di Cat. D, al fine di consentire all'ATA RIFIUTI, con la convergenza di cessione di quote di capacità assunzionale da parte di altri Enti del territorio, di programmare per l'anno 2020 l'assunzione di n. 1 Funzionario Cat. D/1, così come richiesto con nota prot. n.153297 del 23.9.2019;*

e che pertanto vengono inseriti nella presente programmazione le unità riferite ai profili sopra definiti;

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 quinquennio e della capacità assunzionale dell'anno in corso;*
- *che è stata necessaria di conseguenza un'attenta valutazione delle stesse, anche attraverso appositi incontri con i Dirigenti, vista la manifestata impossibilità di integrale accoglimento delle richieste avanzate;*

Dato atto che, ai sensi del comma 8 dell'art. 3 della L. 56/2019 "al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001", l'Ente, intende procedere, in un'ottica di snellimento e accelerazione dell'iter reclutativo, secondo tale modalità semplificata;

Rilevato comunque che le Linee di indirizzo sopra più volte richiamate confermano 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";

Dato atto che, in considerazione della modifica normativa che estende a 5 anni la possibilità di conteggiare i resti delle capacità assunzionali degli Enti, appare opportuno provvedere ad una verifica nel conteggio degli stessi, come risultante nell'Allegato 1; occorre altresì procedere nel medesimo Allegato 1, ad una rimodulazione degli accantonamenti capacità assunzionale per il completamento dei Piani 2017 e 2018, già disposti con Deliberazione di Giunta n. 539/2018, anche a seguito di quanto attuato in corso d'anno 2019, nonché prevedere un apposito



accantonamento per il completamento del Piano 2019, come da nota prot. n. 197021 del 6.12.2019, conservata agli atti della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane, in quanto le relative procedure verranno proseguite nell'anno 2020;

Verificata inoltre la possibilità, come espressamente previsto nella Deliberazione di Giunta n. 539/2018, di utilizzare le quote di capacità assunzionale "liberate" in corso d'anno per il concretizzarsi di assunzioni a mezzo di mobilità neutra sul piano finanziario per l'Ente, nonché per la mancata attuazione di alcune assunzioni programmate, in considerazione della fattibilità delle stesse entro l'anno, per alcune delle esigenze inserite nella tabella C della citata Deliberazione, ossia in particolare l'espansione dell'orario a full-time dell'unità D/1 reclutata a 18 ore sett.li e di n. 2 Operatori Addetti Cucina e Mensa;

Confermata la necessità, come già disposto con la Deliberazione di Giunta n. 539/2018, di esercitare la facoltà prevista dall'art. 20, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, per n. 1 Funzionario Amministrativo Cat. D/1;

Ritenuto altresì di confermare la volontà dell'Amministrazione - già espressa con le sopra richiamate Deliberazioni di Giunta n. 716 del 19.12.2017 e n. 539 del 20.11.2018 - 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 per cento 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'articolo 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 31.12.2019, 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 2020;

Dato atto che, poiché la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2020, comprensiva dei resti relativi al quinquennio precedente, non consente di far fronte a tutte le esigenze già manifestate dai Dirigenti, risulta opportuno prevedere sin d'ora che:

- qualora in corso d'anno dovessero generarsi ulteriori quote di capacità assunzionale, a seguito di mancato completamento delle procedure di reclutamento programmate, o a seguito di assunzioni a mezzo di mobilità neutra o per l'incremento di cessazioni rispetto a quelle previste ed inserite nella presente programmazione, potrà essere disposto un adeguamento del presente provvedimento;*
- qualora dall'entrata in vigore del decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, dovesse derivare la possibilità di incrementare la capacità assunzionale dell'Ente con riferimento al valore soglia definito dalla normativa in materia, l'Amministrazione potrà procedere ad un adeguamento della presente programmazione, tenuto conto sin d'ora delle maggiori esigenze assunzionali già manifestate dai Dirigenti;*

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. 87 del 20.1.2019, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 206609 del 23.12.2019, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2020/2022";

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 fissato per il giorno 13.12.2019, il piano stesso sarà 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 Direttore Generale Dott. Ing. Maurizio Bevilacqua, mentre il Dirigente della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane è il Dott. Alberto Caiozzo e che entrambi hanno sottoscritto la dichiarazione di assenza di conflitto di interessi e di cause di incompatibilità, allegata alla presente;

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, n. 2 e n. 3 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 2020/2022 – Piani annuali 2020 - 2021 - 2022 come segue:

ANNO 2020				
A				
n. posti	Cat.	profilo professionale	procedura	note
1	B/3	Collaboratore Tecnico	Concorso pubblico ***	
5	C/1	Agente di Polizia Locale	Concorso pubblico ***	
11	C/1	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico ***	
3	C/1	Istruttore Tecnico Geometra	Concorso pubblico ***	
9	D/1	Funzionario Amministrativo	Concorso pubblico ***	
2	D/1	Assistente Sociale	Concorso pubblico ***	
4	D/1	Funzionario di Vigilanza	Concorso pubblico ***	
12	D/1	Funzionario Tecnico	Concorso pubblico ***	
2	DIR	Dirigente	Concorso pubblico ***	
0,35	D/1	Cessione all'ATA RIFIUTI di quota di capacità assunzionale pari allo 0,35% di un D/1	Cessione quota assunzionale	
		Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente	€ 1.155.094,64	
1	DIR	Dirigente	Art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000	

(*) 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.

(***) 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

ANNO 2021				
A				
n. posti	Cat.	profilo professionale	procedura	note
5	C/1	Agente di Polizia Locale	Concorso pubblico ***	
6	C/1	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico ***	
2	C/1	Istruttore Tecnico Geometra	Concorso pubblico ***	
8	D/1	Funzionario Amministrativo	Concorso pubblico ***	
6	D/1	Funzionario Tecnico	Concorso pubblico ***	
4	D/1	Funzionario di Vigilanza	Concorso pubblico ***	
		da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto	Concorso, selezione, espansione orario,	



	Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente	€ 703.624,34	
<p>(*) Le assunzioni in quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 non vanno computate nè nel turn over, nè 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 2022				
A				
n. posti	Cat.	profilo professionale	procedura	note
4	C/1	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico ***	
2	C/1	Istruttore Tecnico Geometra	Concorso pubblico ***	
4	D/1	Funzionario Amministrativo	Concorso pubblico ***	
7	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	€ 382.494,56	
<p>(*) Le assunzioni in quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 non vanno computate nè nel turn over, nè 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 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>				

- 3) di dare atto che l'Ente, procederà, sulla base del numero dei dipendenti al 31.12.2019, 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 2020, comprensiva dei resti relativi al quinquennio precedente, non consente di far fronte a tutte le esigenze già manifestate dai Dirigenti, risulta opportuno prevedere sin d'ora che:
 - qualora in corso d'anno dovessero generarsi ulteriori quote di capacità



- assunzionale, a seguito di mancato completamento delle procedure di reclutamento programmate, o a seguito di assunzioni a mezzo di mobilità neutra o per l'incremento di cessazioni rispetto a quelle previste ed inserite nella presente programmazione, potrà essere disposto un adeguamento del presente provvedimento;*
- *qualora dall'entrata in vigore del decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, dovesse derivare la possibilità di incrementare la capacità assunzionale dell'Ente con riferimento al valore soglia definito dalla normativa in materia, l'Amministrazione potrà procedere ad un adeguamento della presente programmazione, tenuto conto sin d'ora delle maggiori esigenze assunzionali già manifestate dai Dirigenti;*
- 5) *di dare atto che nell'Allegato 1, oltre alla verifica nel conteggio degli resti della capacità assunzionale, è stata prevista una rimodulazione degli accantonamenti capacità assunzionale per il completamento dei Piani 2017 e 2018, già disposti con Deliberazione di Giunta n. 539/2018, anche a seguito di quanto attuato in corso d'anno 2019, nonché un apposito accantonamento per il completamento del Piano 2019, come da nota prot. 197021 del 6.12.2019, conservata agli atti della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane, in quanto le relative procedure verranno proseguite nell'anno 2020;*
- 6) *di dare atto che l'Ente non è soggetto al divieto di procedere ad assunzioni di personale, in quanto:*
- *sulla base delle previsioni di spesa aggiornate relative all'anno 2019, 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 2020/2022 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;*
- 7) *di approvare altresì la previsione di spesa per il ricorso al lavoro flessibile per l'anno 2020, secondo quanto descritto nell'allegato (All. 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;*



- 8) *di dare atto altresì che tutte le eventuali variazioni e/o scostamenti di spesa per l'anno 2020, 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 confermare la necessità, come già disposto con la Deliberazione di Giunta n. 539/2018, di esercitare la facoltà prevista dall'art. 20, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, per n. 1 Funzionario Amministrativo Cat. D/1;*
- 10) *di confermare altresì la volontà dell'Amministrazione, già espressa con le sopra richiamate Deliberazioni di Giunta n. 716 del 19.12.2017 e n. 539 del 20/11/2018, 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 per cento 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'articolo 52 del D. Lgs. 165/2001, nei concorsi o selezioni pubbliche da bandire;*
- 11) *di dare atto che con Verbale n. 87 del 20.12.2019, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 206609 del 23.12.2019, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2020/2022";*
- 12) *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;*
- 13) *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;*
- 14) *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;*
- 15) *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;*



- 16) di trasmettere, nel pieno rispetto delle relazioni sindacali, copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU, alle quali, nel corso dell'incontro fissato per il giorno 13.12.2019, il piano stesso sarà comunque illustrato;
- 17) di dare atto che il Responsabile del Procedimento è il Direttore Generale Dott. Ing. Maurizio Bevilacqua;
- 18) di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. n. 33 del 14.3.13.

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, n. 2 e n. 3 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 2020/2022 – Piani annuali 2020 - 2021 - 2022 come segue:

ANNO 2020				
A				
n. posti	Cat.	profilo professionale	procedura	note
1	B/3	Collaboratore Tecnico	Concorso pubblico ***	
5	C/1	Agente di Polizia Locale	Concorso pubblico ***	
11	C/1	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico ***	
3	C/1	Istruttore Tecnico Geometra	Concorso pubblico ***	
9	D/1	Funzionario Amministrativo	Concorso pubblico ***	



2	D/1	Assistente Sociale	Concorso pubblico ***	
4	D/1	Funzionario di Vigilanza	Concorso pubblico ***	
12	D/1	Funzionario Tecnico	Concorso pubblico ***	
2	DIR	Dirigente	Concorso pubblico ***	
0,35	D/1	Cessione all'ATA RIFIUTI di quota di capacità assunzionale pari allo 0,35% di un D/1	Cessione quota assunzionale	
		Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente	€ 1.155.094,64	
1	DIR	Dirigente	Art. 110, comma 1 del D. Lgs. 267/2000	

(*) 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.

(***) 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

ANNO 2021				
A				
n. posti	Cat.	profilo professionale	procedura	note
5	C/1	Agente di Polizia Locale	Concorso pubblico ***	
6	C/1	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico ***	
2	C/1	Istruttore Tecnico Geometra	Concorso pubblico ***	
8	D/1	Funzionario Amministrativo	Concorso pubblico ***	
6	D/1	Funzionario Tecnico	Concorso pubblico ***	
4	D/1	Funzionario di Vigilanza	Concorso pubblico ***	
		da definire ulteriormente o modificare con un successivo atto	Concorso, selezione, espansione orario,	
		Spesa che incide nella capacità assunzionale dell'Ente	€ 703.624,34	

(*) 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



ANNO 2022				
A				
n. posti	Cat.	profilo professionale	procedura	note
4	C/1	Istruttore Amministrativo	Concorso pubblico ***	
2	C/1	Istruttore Tecnico Geometra	Concorso pubblico ***	
4	D/1	Funzionario Amministrativo	Concorso pubblico ***	
7	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	€ 382.494,56	

(*) Le assunzioni in quota d'obbligo di cui alla L. 68/99 non vanno computate nè nel turn over, nè 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 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.

- 3) di dare atto che l'Ente, procederà, sulla base del numero dei dipendenti al 31.12.2019, 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 2020, comprensiva dei resti relativi al quinquennio precedente, non consente di far fronte a tutte le esigenze già manifestate dai Dirigenti, risulta opportuno prevedere sin d'ora che:
 - qualora in corso d'anno dovessero generarsi ulteriori quote di capacità assunzionale, a seguito di mancato completamento delle procedure di reclutamento programmate, o a seguito di assunzioni a mezzo di mobilità neutra o per l'incremento di cessazioni rispetto a quelle previste ed inserite nella presente programmazione, potrà essere disposto un adeguamento del presente provvedimento;
 - qualora dall'entrata in vigore del decreto attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, dovesse derivare la possibilità di incrementare la capacità assunzionale dell'Ente con riferimento al valore soglia definito dalla normativa in materia, l'Amministrazione potrà procedere ad un adeguamento della



presente programmazione, tenuto conto sin d'ora delle maggiori esigenze assunzionali già manifestate dai Dirigenti;

- 5) di dare atto che nell'Allegato 1, oltre alla verifica nel conteggio degli resti della capacità assunzionale, è stata prevista una rimodulazione degli accantonamenti capacità assunzionale per il completamento dei Piani 2017 e 2018, già disposti con Deliberazione di Giunta n. 539/2018, anche a seguito di quanto attuato in corso d'anno 2019, nonché un apposito accantonamento per il completamento del Piano 2019, come da nota prot. 197021 del 6.12.2019, conservata agli atti della Direzione Affari Istituzionali e Risorse Umane, in quanto le relative procedure verranno proseguite nell'anno 2020;
- 6) di dare atto che l'Ente non è soggetto al divieto di procedere ad assunzioni di personale, in quanto:
 - sulla base delle previsioni di spesa aggiornate relative all'anno 2019, 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 2020/2022 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;
- 7) di approvare altresì la previsione di spesa per il ricorso al lavoro flessibile per l'anno 2020, secondo quanto descritto nell'allegato (All. 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;
- 8) di dare atto altresì che tutte le eventuali variazioni e/o scostamenti di spesa per l'anno 2020, 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 confermare la necessità, come già disposto con la Deliberazione di Giunta n. 539/2018, di esercitare la facoltà prevista dall'art. 20, comma 2 del D. Lgs. 75/2017, per n. 1 Funzionario Amministrativo Cat. D/1;
- 10) di confermare altresì la volontà dell'Amministrazione, già espressa con le sopra



richiamate Deliberazioni di Giunta n. 716 del 19.12.2017 e n. 539 del 20.11.2018, 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 per cento 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'articolo 52 del D. Lgs. 165/2001, nei concorsi o selezioni pubbliche da bandire;

- 11) di dare atto che con Verbale n. 87 del 20.12.2019, acquisito a protocollo generale dell'Ente n. 206609 del 23.12.2019, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il proprio parere favorevole sulla presente proposta di deliberazione "Piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2020/2022";
- 12) 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;
- 13) 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;
- 14) 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;
- 15) 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;
- 16) di trasmettere, nel pieno rispetto delle relazioni sindacali, copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU, alle quali, nel corso dell'incontro fissato per il giorno 13.12.2019, il piano stesso sarà comunque illustrato;
- 17) di dare atto che il Responsabile del Procedimento è il Direttore Generale Dott. Ing. Maurizio Bevilacqua;
- 18) di dare atto che il presente provvedimento è rilevante ai fini della pubblicazione ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. n. 33 del 14.3.13.



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.

* * * * *

ALLEGATI

- 1 -2 - 3 - A – (tutti 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. 3305449/1292 DEL 19 DIC 2019

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE	
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020-2022.	
DIREZIONE PRORONENTE	UFFICIO PRORONENTE
DIR.:	UFF.:
IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	Ai sensi e per gli effetti della Legge n. 241/1990. Data <u>19 DIC 2019</u> Il Responsabile del Procedimento IL DIRETTORE GENERALE <i>Ing. Maurizio Bevilacqua</i>
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. - Dichiaro che la presente proposta COMPORTA NON COMPORTA riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico patrimoniale o sul patrimonio dell'Ente. Annotazioni: Data <u>19 DIC 2019</u> Il Dirigente della Direzione RISORSE UMANE Dott. <i>Alberto Cajazzo</i>



PROPOSTA N. 3305449/1292 DEL 19/12/2019

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE	
PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020/2022.	
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 in ordine alla regolarità contabile. Data 19/12/2019 Il Direttore della Direzione Finanze Dot.ssa Daniela Gandoni



COMUNE DI ANCONA

PROPOSTA N. 3305449/1292 DEL 19 DIC 2019

OGGETTO DELLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2020-2022.

**DICHIARAZIONE DEL
DIRIGENTE E/O DEL
RESPONSABILE DEL
PROCEDIMENTO IN
MERITO ALL'ASSENZA
DI CONELITTO 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 19 DIC 2019

Il Responsabile del
Procedimento

[Signature]
IL DIRETTORE GENERALE
Ing. Maurizio Bevilacqua

Il Dirigente della Direzione
RISORSE UMANE
Dott. Alberto Calzotto

[Signature]

Deliberazione n. G27 del 23 DIC 2019

PROPOSTA N. 3305449/1292 del

19 DIC 2019

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 DIRETTORE GENERALE
Ing. Meduzio Bevilacqua

Il Dirigente della Direzione
RISORSE UMANE
Dott. Alberto Caiozzo



COMUNE DI ANCONA

PROPOSTA N. 3305449/1292 del 19 DIC 2019

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 DIRETTORE GENERALE
Ing. Maurizio Bevilacqua

Il Dirigente della Direzione
RISORSE UMANE
Dott. Alberto Caizzo

Deliberazione n. 624 del 23 DIC 2019

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente

MANCINELLI VALERIA
Valeria Mancinelli

Il Segretario Generale

MONTACCINI GIOVANNI
[Signature]

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, **31 DIC 2019**

Il Responsabile Ufficio Affari Istituzionali
Segreteria Giunta e Consiglio
(Avv. Saverio Concetti)

IL FUNZIONARIO INCARICATO

(Gloria Boncompagni)
Gloria Boncompagni

- 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 GENERALE
(Bevilacqua – Amadio) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> DIREZIONE AFFARI
ISTITUZIONALI (ASSISTENZA
AGLI ORGANI, ALBO
PRETORIO, MESSI
NOTIFICATORI,
PROTOCOLLO), RISORSE
UMANE (Caiozzo – Severini) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> CONSIGLIO (Concetti – Pauri
– Ippoliti – Carotti) | <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, nell'applicazione di seguito adeguata dall'art. 1, commi 8 -19 ss della L. 145/2018;
- 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”;

- l'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 dispone che “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire

l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

- l'art. 14 bis D.L. 4/2019 dispone che “All’articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 5, quinto periodo, le parole: “tre anni” sono sostituite dalle seguenti: “cinque anni” e le parole: “al triennio precedente” sono sostituite dalle seguenti: “al quinquennio precedente”;

b) dopo il comma 5 -quinquies sono inseriti i seguenti:

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

5 -septies . I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi. (omissis...)”;

• 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 mobilita' la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica istituisce un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilita' . 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 puo' essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralita' 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);

- i commi 8 e 9 dell'art. 3 della L. 56/2019 dispongono che "8. Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.

9. Al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34:

1) al comma 4, il terzo periodo e' sostituito dal seguente: «Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto alla data del raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennita' di cui al comma 8 del medesimo articolo 33, ovvero, prima del raggiungimento di detto periodo massimo, qualora il dipendente in disponibilita' rinunci o non accetti per due volte l'assegnazione disposta ai sensi dell'articolo 34-bis nell'ambito della provincia dallo stesso indicata»;

2) al comma 6, primo periodo, dopo le parole: «dodici mesi,» sono inserite le seguenti: «ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502,» e dopo le parole: «iscritto nell'apposito elenco» sono aggiunte le seguenti: «e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti»;

b) all'articolo 34-bis:

1) al comma 2 e' aggiunto, in fine, il seguente periodo: «L'amministrazione destinataria comunica tempestivamente alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e alle strutture regionali e provinciali di cui all'articolo 34, comma 3, la rinuncia o la mancata accettazione dell'assegnazione da parte del dipendente in disponibilita'»;

2) al comma 4, le parole: «decorsi due mesi» sono sostituite dalle seguenti: «decorsi quarantacinque giorni» (omissis...);

• 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 e' 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. E' 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 puo' comportare la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato con le medesime pubbliche amministrazioni, ferma restando ogni responsabilita' 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 terra' 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 responsabilita' erariale. I dirigenti che operano in violazione delle disposizioni del presente articolo sono, altresì, 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 nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività 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 può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità 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, altresì, 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 continuità dell'attività 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 ";

- 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 modalità, 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 modalità 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";

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

PIANO 2020

	COSTO MEDIO UNITARIO	NUMERO CESSAZIONI 2019	SPESA CESSAZIONI 2019	NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2020	NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMATE 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	4	€ 75.466,72	0	0	€ 0,00	0	€ 0,00
B3	€ 19.941,91	5	€ 99.709,55	1	1	€ 19.941,91	0	€ 0,00
C1	€ 21.285,50	8	€ 170.284,00	14	14	€ 297.997,00	0	€ 0,00
C1 nido	€ 21.750,26	4	€ 87.001,04	0	0	€ 0,00	0	€ 0,00
C1 vigilanza	€ 22.396,34	4	€ 89.585,36	5	5	€ 111.981,70	0	€ 0,00
D1	€ 23.161,96	9	€ 208.457,64	23,35	23,35	€ 540.831,77	0	€ 0,00
D1 vigilanza	€ 24.272,80	4	€ 97.091,20	4	4	€ 97.091,20	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
Dirigente	€ 43.625,53	1	€ 43.625,53	2	2	€ 87.251,06	0	€ 0,00
		TOTALE CESSATI	€ 942.311,81		49,35	€ 1.155.094,64	0	€ 0,00
		BUDGET 100% CESSATI	€ 942.311,81			SPESA TOTALE PREVISTA		€ 1.155.094,64

0,35 di un Funz. D1 è la quota di capacità assunzionale ceduta all'ATA RIFIUTI

da prendere nei resti 2019 € 212.782,83

PIANO 2021

	COSTO MEDIO UNITARIO	NUMERO CESSAZIONI 2020	SPESA CESSAZIONI 2020	NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2021	NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2021 rientranti nel %	SPESA PREVISTA RIENTRANTE NEL %	MOBILITA' NEUTRE PROGRAMMATE 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	6	€ 113.200,08	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	13	€ 276.711,50	8	8	€ 170.284,00	0	€ 0,00
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	14	14	€ 324.267,44	0	€ 0,00
D1 vigilanza	€ 24.272,80	0	€ 0,00	4	4	€ 97.091,20	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
Dirigente	€ 43.625,53	1	€ 43.625,53	0	0	€ 0,00	0	€ 0,00
					31	€ 703.624,34	0	€ 0,00
		TOTALE CESSATI	€ 719.421,91					
						SPESA TOTALE PREVISTA		€ 703.624,34

PIANO 2022

	COSTO MEDIO UNITARIO	NUMERO CESSAZIONI 2021	SPESA CESSAZIONI 2021	NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2022	NUMERO ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2022 rientranti nel %	SPESA PREVISTA RIENTRANTE NEL %	MOBILITA' NEUTRE PROGRAMMATE NEL 2022	SPESA PREVISTA PER LE MOBILITA'
A1	€ 17.843,83	0	€ 0,00	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	1	€ 19.941,91	0	0	€ 0,00	0	€ 0,00
C1	€ 21.285,50	5	€ 106.427,50	6	6	€ 127.713,00	0	€ 0,00
C1 nido	€ 21.750,26	0	€ 0,00	0	0	€ 0,00	0	€ 0,00
C1 vigilanza	€ 22.396,34	4	€ 89.585,36	0	0	€ 0,00	0	€ 0,00
D1	€ 23.161,96	2	€ 46.323,92	11	11	€ 254.781,56	0	€ 0,00
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
Dirigente	€ 43.625,53	0	€ 0,00	0	0	€ 0,00	0	€ 0,00
				17	17	€ 382.494,56	0	€ 0,00
		TOTALE CESSATI	€ 372.125,67					
						SPESA TOTALE PREVISTA		€ 382.494,56

da prendere nei resti anni precedenti	€ 10.368,89
---------------------------------------	--------------------

CALCOLO DEI RESTI BUDGET ASSUNZIONI

	budget % su cessazioni	SPESA PROGRAMM ATA RIENTRANT E NEL % DEL TURNOVER	SPESA EFFETTUAT A RIENTRANT E NEL % DEL TURNOVER	IMPUTAZIO NE DELLA SPESA A PARTIRE DALL'ANNO MENO RECENTE AL PIU' RECENTE	RESTO	
PIANO 2012 (cessati 2011)	€ 210.026,49	€ 204.532,43	€ 102.148,81	----	€ 102.383,62	
PIANO 2013 (cessati 2012)	€ 331.669,96	€ 125.162,77	€ 78.597,39	€ 23.786,23	€ 148.949,00	* residuano €23.786,23 dal Piano 2012 (102383,62-78597,39=23786,23) e € 125.162,77 dal Piano 2013 (facendo riferimento alla cifra programmata) (23.786,23+125.162,77=148.949)
PIANO 2014 (cessati 2013)	€ 184.981,84	€ 263.237,47	€ 204.597,74	-€ 55.648,74	€ 129.333,10	* Esaurito budget relativo ai Piani 2012 e 2013 (148949 - 204597,74 = -55648,74) , residuano € 129.333,10 dal Piano 2014 (184981,84 - 55648,74 = 129333,1) . (Presente un errore di calcolo sulle Delibere n. 700/2015 e 177/2016, che viene corretto con Delibera n. 668/2016 e successivamente riportato sempre correttamente nelle Delibere n. 453/2017 e successive.)
PIANO 2015 (cessati 2014)	€ 249.340,07	€ 343.998,11	€ 51.239,27 (di cui € 26.623,47 per l'assorbimento di un dipendente di Ente di Area Vasta)	€ 78.093,83	€ 327.433,90	* residuano € 78.093,83 dal Piano 2014 e € 249.340,07 dal Piano 2015 per un totale di € 327.433,90
PIANO 2016 (cessati 2015)	€ 226.161,84	€ 200.876,62	€ 135.143,66	€ 192.290,24	€ 393.166,86	* Esaurito budget Piano 2014, residuano € 192.290,24 dal Piano 2015 e € 200.876,62 dal Piano 2016 (facendo riferimento alla cifra programmata) (327.433,9 - 135143,66 = 192.290,24) (192.290,24 + 200.876,62 = 393.166,86)
PIANO 2017 (cessati 2016) BUDGET VIGILANZA	€ 56.753,55	€ 331.730,54	€ 141.883,88	-€ 85.130,33	€ 308.036,53	Nel 2019 effettuate n. 2 assunzioni di Agenti a seguito di concorso pubblico a valere sul Piano 2017 nelle quote accantonate. Lo sfioramento di budget vigilanza va recuperato nel budget ordinario. Pertanto residuano € 107.159,91 dal Piano 2015 (192.290,24 - 85.130,33= 107.159,91) e € 200.876,62 dal Piano 2016 per un totale di € 308.036,53

PIANO 2017 (cessati 2016)	€ 330.952,80	€ 430.751,84	€ 217.670,78	€ 90.365,75	€ 421.318,55	* Dalla spesa rientrante nel turn over è stata scorporata la spesa rientrante nel turnover effettuata nell'ambito della vigilanza in quanto conteggiata nella riga precedente. Esaurito budget Piano 2015, residuo € 90.365,75 dal Piano 2016 (308.036,53 - 217.670,78 = 90.365,75) e € 330.952,80 dal Piano 2017 per un totale del € 421.318,55). Non risulta più necessario accantonare budget per completare il Piano 2017.
PIANO 2018 (cessati 2017) BUDGET VIGILANZA	€ 190.138,07	€ 209.072,90	€ 184.800,10	€ 5.337,97	€ 4.003,48	A decorrere dal 2018 il budget vigilanza va calcolato sul 100% della spesa per i cessati dell'anno precedente per la medesima area (e non sull'80% come indicato nell'Allegato alla Delibera 716/2017). Nel 2019 effettuate n. 5 assunzioni di Agenti a seguito di concorso pubblico a completamento del Piano 2018 nelle quote accantonate. (190.138,07 - 184.800,10 = 5.337,97) Il resto € 5.337,97 va ricondotto a budget ordinario e quindi parametrato al 75% dei cessati (diventa € 4.003,48)
PIANO 2018 (cessati 2017)	€ 354.104,40	€ 596.367,34	€ 286.611,25	€ 134.707,30	€ 285.983,44	Dalla spesa rientrante nel turn over è stata scorporata la spesa rientrante nel turnover effettuata nell'ambito della vigilanza in quanto conteggiata nella riga precedente. (Il budget ordinario di € 354.104,40 è dato da € 4.003,48 + 350.100,92 come definito nella Delibera 716/2017). Esaurito Budget Piano 2016, residuo € 134.707,30 da budget Piano 2017. (421.318,55 - 286.611,25 = 134.707,30) Necessario mantenere un accantonamento di € 202.828,26 per completamento Piano 2018. (354.104,40 + 134.707,30 - 202.828,26 = 285.983,44)
PIANO 2019 (cessati 2018) BUDGET UNICO	€ 1.066.499,13	€ 1.213.150,65	€ 607.152,78	-€ 321.169,34	€ 273.707,71	* budget aumentato in quanto avvenuta cessazione di un'ulteriore unità B1 rispetto all'elenco di nominativi considerato per la predisposizione della Delibera n. 539/2018. Esaurito Budget Piano 2017, esaurito budget Piano 2018 (pur conservando l'accantonamento di € 202.828,26). Necessario mantenere un accantonamento di € 471.622,08 per completamento Piano 2019. Residuo € 273.707,71 su budget 2019. (285.983,44 - 607.152,78 + 1.066.499,13 - 471.622,08 = 273.707,71)
						Conformemente alla pronuncia della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 17/2019, a decorrere dal 2019 è possibile aggiungere il budget dirigenti € 113.426,37 relativi a cessazione anni 2015/2017, come conteggiato nella Deliberazione n. 539/2018 dal 2019.

ALLEGATO 2				FUNZIONI SUPERIORI				COMPETENZE	CONTRIBUTI	IRAP
Previsione, ove ricorrano i presupposti ai sensi di legge, della spesa per attribuzione di funzioni superiori										
ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE - PREVISIONE ANNO 2020										
	Servizio	Cat.	Profilo	Assunzione	Scadenza	mesi nel 2020	stipendio annuo lordo	programmazione impatto sul 2020	CONTRIBUTI	IRAP
contratto da fine 2018 Art. 110 c 2 - Progetto		A.S.		in corso	mandato sindaco	12	€ 52.000,00	€ 37.700,00	€ 11.200,00	€ 3.100,00
art. 110 comma 2 - Progetto		A.S.		in corso	mandato sindaco	12	€ 61.650,00	€ 45.000,00	€ 12.825,00	€ 3.825,00
art. 110 comma 2 - Progetto		A.S.		da attuare	mandato sindaco	10	€ 52.000,00	€ 31.416,67	€ 8.953,75	€ 2.670,42
Art. 90 TUEL				in corso	mandato sindaco	12	€ 64.850,00	€ 47.200,00	€ 13.400,00	€ 4.250,00
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								€ 175.000,00	€ 49.875,00	€ 14.875,00
								€ 336.316,67	€ 96.253,75	€ 28.720,42
SOSTITUZIONI CUCINE E ASILI NIDO (eventualmente da confluire nel bacino per la somministrazione lavoro a seguito di gara)	SOSTITUZIONI CUCINE E NIDO FINO 31/12/2020							€ 155.000,00	€ 44.175,00	€ 13.175,00
t.d. progetti Direzioni tecniche (funz. Amm., funz. Tecnico, istr.tecnico)			profili vari	da attuare		12	€ 100.000,00	€ 28.500,00	€ 8.500,00	
t.d. in corso p.t. 18 ore		D1	funz. Tecnico	in corso		12	€ 14.000,00	€ 3.990,00	€ 1.190,00	
t.d. in corso		C1	istr tecnico geometra	in corso		12	€ 32.880,00	€ 24.000,00	€ 6.840,00	€ 2.040,00
comando in corso		DIR		in corso			€ 67.500,00	€ 18.900,00	€ 5.800,00	
comando in corso		DIR		in corso			€ 12.000,00	€ 3.600,00	€ 1.200,00	
n. 2 t.d Assistente Sociale da attuare		D/1	Ass. Sociale	da attuare		12	€ 68.500,00	€ 50.000,00	€ 14.250,00	€ 4.250,00
contratto in corso Home Care Premium		D/1	Ass. Sociale	in corso		12	€ 34.250,00	€ 25.000,00	€ 7.125,00	€ 2.125,00
								€ 447.500,00	€ 127.380,00	€ 38.280,00
								€ 783.816,67	€ 223.633,75	€ 67.000,42
										1.074.450,83
TETTO 2009 € 1.081.682,04 (LORDO CON ONERI)							Differenza	7.231,21		
ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO FUORI DAL TETTO PERCHE' FINANZIATE DA PRIVATI , LEGGI SPECIALI O FONDI EUROPEI										
Ecomap -Echain, Progetti Europei n 1 - 2 Funz. Amm.		D/1	Funz Amm.		1 anno	12	finanziamento europeo			
n. 4 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			

**RIEPILOGO PER CATEGORIA DEI POSTI DI DOTAZIONE ORGANICA AL 15/12/2019
CON RELATIVA SPESA CORRELATA**

Allegato 3

categ.	posti d.o.	posti coperti	posti vacanti	costo tot. € (annuo)	costo unitario	costo posti coperti	costo posti vacanti	posti da coprire con la presente programmazione 2020/2022 *	costo posti da coprire con la presente programmazione 2020/2022 *
Dirig.	13	9	4	776.997,53	59.769,04	€ 537.921,37	€ 239.076,16	4	€ 239.076,16
D3	104	54	50	3.875.796,08	37.267,27	€ 2.012.432,58	€ 1.863.363,50	0	€ -
D3 pt 26 ore	1	1	0	26.915,25	26.915,25	€ 26.915,25	€ -	0	€ -
D1	203	124	79	6.598.249,07	32.503,69	€ 4.030.457,56	€ 2.567.791,51	74	€ 2.405.273,06
D1 pt 31 ore	2	1	1	55.978,58	27.989,29	€ 27.989,29	€ 27.989,29	0	€ -
C1	370	292	78	11.041.688,00	29.842,40	€ 8.713.980,80	€ 2.327.707,20	46	€ 1.372.750,40
C1 pt 24 ore	3	0	3	59.684,79	19.894,93	€ -	€ 59.684,79	0	€ -
C1 pt 18 ore	3	0	3	44.763,60	14.921,20	€ -	€ 44.763,60	0	€ -
B3	165	82	83	4.605.412,35	27.911,59	€ 2.288.750,38	€ 2.316.661,97	1	€ 27.911,59
B3 pt 30 ore	2	0	2	46.519,32	23.259,66	€ -	€ 46.519,32	0	€ -
B3 pt 20 ore	1	0	1	15.506,44	15.506,44	€ -	€ 15.506,44	0	€ -
B1	171	118	53	4.535.075,61	26.520,91	€ 3.129.467,38	€ 1.405.608,23	3	€ 79.562,73
B1 pt 34 ore	1	0	1	25.047,53	25.047,53	€ -	€ 25.047,53	0	€ -
B1 pt 25 ore	1	0	1	18.417,30	18.417,30	€ -	€ 18.417,30	0	€ -
B1 pt 24 ore	2	0	2	35.361,22	17.680,61	€ -	€ 35.361,22	0	€ -
B1 pt 18 ore	4	0	4	53.041,84	13.260,46	€ -	€ 53.041,84	0	€ -
A1	52	39	13	1.300.827,84	25.015,92	€ 975.620,88	€ 325.206,96	0	€ -
A1 pt 34 ore	1	1	0	23.626,15	23.626,15	€ 23.626,15	€ -	0	€ -
A1 pt 32 ore	2	1	1	44.472,74	22.236,37	€ 22.236,37	€ 22.236,37	0	€ -
A1 pt 30 ore	1	0	1	20.846,60	20.846,60	€ -	€ 20.846,60	0	€ -
A1 pt 24 ore	4	0	4	66.709,12	16.677,28	€ -	€ 66.709,12	0	€ -
	1.106	722	384	33.270.936,97		21.789.398,02	11.481.538,96	128	4.124.573,94

Costo D.O. D.G. 716 del
19.12.2017

33.270.936,97

costo posti coperti (A)	costo posti da coprire con la presente programmazione* (B)	TOTALE T.I. (A+B)	spesa massima per lavoro flessibile (C)
21.789.398,02	4.124.573,94	25.913.971,96	1.081.682,04

TOTALE T.I. + T.D. (A+B+C)	26.995.654,00
---------------------------------------	----------------------

*comprensiva delle procedure anni 2018-2019 da concludere, come da accantonamenti effettuati