

# COMUNE DI FAGNANO CASTELLO

## PROVINCIA DI COSENZA

### DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

N.27

Data: 16.03.2018

OGGETTO: Programmazione fabbisogni del personale 2018-2020

L'anno duemiladiciotto, il giorno sedici, del mese di marzo, nella sala delle adunanze, convocata con avvisi informali, la Giunta Comunale si è riunita, con inizio dei lavori alle ore 12,00. Risultano presenti i signori:

NOMINATIVO	CARICA	PRESENTE
TARSITANO GIULIO	Sindaco	SI
GIGLIO RAFFAELE	Vicesindaco	SI
TARSITANO ANNA MARIA	Assessore	SI
ALOIA CRISTINA	Assessore	SI
AMENDOLA ORESTE	Assessore	SI
IN CARICA N. 5	PRESENTI N. 5	ASSENTI N.==

Assume la presidenza il Sindaco, Avv. Giulio TARSITANO e, constatato che i presenti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

Partecipa alla riunione il Segretario Comunale Capo, Dott. Ferdinando PIRRI.

### LA GIUNTA COMUNALE

#### PREMESSO IN VIA GENERALE CHE

la disciplina della programmazione dei fabbisogni di personale è contenuta nell'art. 6 del D. lgs. 165/01, recentemente modificato in senso sostanziale dall'art. 4 del D. lgs. 75/2017 :

#### **Art. 6. Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale**

*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

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

RILEVATO che il successivo art **Art. 6-ter. Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale** prevede **che il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze definisca**, 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. . 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.

DATO ATTO che, dal coacervo di tali disposizioni si ricavano i seguenti principi :

- il rapporto tradizionale tra dotazione organica e programmazione dei fabbisogni viene rovesciato in favore di quest'ultima, di conseguenza non è più possibile avere dotazioni organiche sovrabbondanti e piene di posti vacanti;
- la dotazione organica deve essere composta dal personale in servizio e da quello che è possibile assumere sulla base delle capacità assunzionali consentite dalla normativa vigente;

- gli atti previsti, ossia approvazione del piano dei fabbisogni e dotazione organica, vengono approvati previa informazione sindacale
- in mancanza dell'adozione di entrambi gli strumenti non è possibile procedere alle assunzioni;

RITENUTO pertanto, in attesa dell'emanazione delle linee guida, procedere all'approvazione di tali strumenti ed in particolare del piano dei fabbisogni, individuando le capacità assunzionali dell'ente in relazione ai bisogni all'Ente e alla collettività locale di riferimento, che devono sempre costituire obiettivo primario dell'Ente

RITENUTO che il piano dei fabbisogni, nella nuova accezione, debba comprendere tutte le azioni da porre in essere per la provvista di risorse umane e precisamente :

- assunzioni a tempo indeterminato
- assunzioni a tempo determinato
- aumento di ore del personale part time

DATO ATTO che, per poter procedere alla programmazione, in vista delle assunzioni, è necessario preliminarmente verificare il rispetto di una serie di adempimenti obbligatori per legge e precisamente :

approvazione del Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	<ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001).</li> <li>• art. 39, c. 1, legge n.449/1997;</li> <li>• art. 91, D.Lgs. n.267/2000;</li> <li>• comma 557-quater ,legge n. 296/2006.</li> </ul>
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	<ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 33,c. 1 e 2 D.Lgs. n. 165/2001).</li> <li>• circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.</li> </ul>
Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2017 Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza	<ul style="list-style-type: none"> <li>• legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475)</li> <li>• art. 9, c. 1, legge n.243/2012;</li> <li>• circolare RGS 3.4.2017, n. 17</li> <li>• Deroga (comma 475,lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).</li> </ul>
Mancato invio entro il 31 marzo – comunque entro il 30 aprile – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, comma 470, L. 232/2016</li> <li>• Circolare RGS 3.4.2017 n. 17</li> <li>• Corte Conti Puglia n. 111/2016</li> </ul> Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato
Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali	c. 476, legge n. 232/2016) Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato

Adozione di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).
Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006;</li> <li>• art. 3, c. 5-bis, D.L. n.90/2014.</li> <li>• Circolare 9/2006 RGS su modalità computo contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto</li> <li>• Circolare RGS 5/2016</li> <li>• Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014</li> </ul>
Rispetto del tetto alla spesa di personale riferita all’anno 2008 Solo per i comuni che nel 2015 non erano soggetti al patto di stabilità interno, Unioni di comuni	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Art. 1, comma 562, L. 296/2006</li> <li>• Art. 1, comma 762, L. 208/2015</li> </ul>
Rispetto dei termini per l’approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l’invio dei relativi dati alla BDAP	Il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 13, legge n. 196/2009</li> <li>• Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016</li> </ul>
Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà	Il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti <ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 1, comma 508, L. n. 232/2016</li> <li>• Art. 1, comma 508, L. n.232/2016</li> <li>• DPCM n. 21/2017</li> </ul>
Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento. Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008
Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto	Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno Art. 243, comma 1, D.Lgs. 267/2000
L’art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall’art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002.	Tale disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015 e pertanto non è necessario certificare l’adempimento

DATO ATTO che le componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando
- Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare. Ciò comporta che l'ente deve operare all'interno delle possibilità concesse dalla legge (c. 557 e 557-bis, legge n. 296/2006) per attuare i principi di riduzione della spesa di personale, essendo comunque tenuto a sostenere il costo per tale figura (C. conti, Lombardia, par. n. 130/2014). Sono anche da comprendere nell'aggregato "spesa di personale" i compensi corrisposti dal Comune richiedente il servizio c.d. "a scavalco" di segretari comunali nella sede priva di titolare o con titolare assente o impedito, a carico del comune presso cui viene operato lo scavalco.

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

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delibera n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;

- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012

DATO ATTO che i limiti finanziari alle nuove assunzioni sono diversi a seconda della casistica in cui rientra l'ente e precisamente :

<b>Comuni con popolazione fino a 1.000 ab</b>		
2018	2019	2020
Turn over 1 a 1 + resti triennio precedente	Turn over 1 a 1 + resti triennio precedente	Turn over 1 a 1 + resti triennio precedente
cfr. art. 1, c. 562, legge n. 296/2006; Corte conti, Toscana, par. n. 176/2012 Le cessazioni sono considerate "per testa" e relative all'anno precedente.		

<b>Comuni con popolazione compresa fra i 1.000 e i 3.000 abitanti con spesa per personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio:</b> per il 2018, il triennio 2015-2017; per il 2019, il triennio 2016-2018.		
2018	2019	2020
100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	
art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.		

<b>Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel</b> Rapporto stabilito con con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente.		
2018	2019	2020
75% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	idem
art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.		

<b>Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel e virtuosi</b> Rispetto saldo di bilancio con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal Rendiconto dell'esercizio precedente		
2018	2019	2020
90% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	idem
art. 1, c. 479, legge n. 232/2016, e art. 22, c. 3, D.L. n. 50/2017.		

<b>Comuni con popolazione superiore a 1.000 ab. ed altri enti locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica</b>
--

legge n. 243/2012.		
2018	2019	2020
25-90% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017 Si applica il 90% per i Comuni che rispettano il saldo di bilancio con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal Rendiconto dell'esercizio precedente.	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	idem
Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014; art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017		

Unioni di Comuni		
2018	2019	2020
100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	idem
art. 1, c. 229, legge n. 208/2015.		

Gestione associate obbligatorie
Comuni fino a 5.000 abitanti ovvero fino a 3.000 abitanti se appartenuti a comunità montane, tenuti allo svolgimento associato di funzioni mediante unione o convenzione associativa.
le spese di personale e le facoltà assunzionali sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, garantendo forme di compensazione fra gli stessi, fermi restando i vincoli previsti dalle vigenti disposizioni e l'invarianza della spesa complessivamente considerata
art. 14, c. 28, D.L. n. 78/2010 - art. 14, c. 31-quinquies, D.L. n. 78/2010

Personale dirigenziale		
2018	2019	2020
100% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	idem
art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014.		

DATO ATTO che, invece, per le assunzioni a tempo indeterminato nell'ambito della polizia locale finalizzate alle funzioni previste dal D.L. n. 14/2017 vige un diverso sistema e precisamente : possibilità di assumere nei limiti del 100% (per l'anno 2018) della spesa di personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente (percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, richiamato dal D.L. n. 14/2017), con l'obbligo del rispetto degli obblighi generali di contenimento della spesa di personale e del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio in termini di saldo non negativo tra entrate e spese finali (Art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48 )

DATO ATTO che, per il calcolo dei resti degli anni precedenti, occorre calcolare le capacità assunzionali relative al triennio 2015/2017, secondo le percentuali vigenti per ciascuno degli anni considerati e precisamente :

	Per i comuni da 1001 fino a 10000 abitanti : <ul style="list-style-type: none"> <li>• 75% della spesa dei cessati nel 2016 (La</li> </ul>
--	---

<p>anno 2017</p>	<p>condizione per potere dare corso a questo tetto di spesa per le nuove assunzioni è che sia stato rispettato il rapporto dipendenti/popolazione per gli enti dissestati, rapporto che per il periodo 2014/2016 è definito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 24/07/2014).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25% della spesa dei cessati nel 2016 (Questo tetto si applica alle amministrazioni in cui il rapporto dipendenti/popolazione è superiore a quello per gli enti dissestati, rapporto che per il periodo 2014/2016 è definito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 24/07/2014)</li> </ul> <p>Per i comuni da 10.000 abitanti in poi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 25% della spesa dei cessati nel 2016.</li> </ul>
<p>Anno 2016</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015;</li> <li>• 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%;</li> <li>• 75% per i comuni fino a 10.000 abitanti con un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati.</li> </ul>
<p>Anno 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014;</li> <li>• 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%</li> </ul>

DATO ATTO delle riserve obbligatorie previste dalla legge ed in particolare :

<p><b>Destinatari legge n. 68/1999</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento;</li> <li>• persone la cui capacità lavorativa sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo (art. 1, legge 222/1984);</li> <li>• persone invalide del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento</li> <li>• persone non vedenti o sordomute, di cui alle leggi 27 maggio 1970, n. 382, e 26 maggio 1970, n. 381</li> <li>• persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio con minorazioni ascritte dalla prima all'ottava categoria di cui alle tabelle annesse al testo unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con DPR 23 dicembre 1978, n. 915</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;</li> <li>• 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;</li> <li>• 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.</li> <li>• MLPS, circolare n.41 del 26.6.2000</li> </ul> <p>art. 7, comma 6, D.L. n. 101/2013 Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere a tempo indeterminato un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti</p>
--	--

	di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà
Centralinisti non vedenti	<ul style="list-style-type: none"> <li>• art. 6, legge n. 113/1985;</li> <li>• art. 22, c. 6 e 7,</li> <li>• legge n. 448/1998;</li> <li>• MLPS, circolare n. 13 del 9.4.2015;</li> <li>• Dipartimento Funzione Pubblica nota operativa del 30.12.2014.</li> </ul> <p>L'assunzione avviene entro sei mesi dalla data in cui sorge l'obbligo, diversamente vi provvede il servizio competente</p>
Volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate congedati senza demerito e i volontari in servizio permanente	<p>art 1014, D.Lgs. n. 66/2010 (Codice dell'ordinamento militare).</p> <p>Riserva:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• del 30% dei posti nei concorsi per l'assunzione di personale non dirigente nelle pubbliche amministrazioni, nelle aziende speciali e nelle istituzioni;</li> <li>• del 20% dei posti nei concorsi per l'accesso alle carriere iniziali dei corpi di polizia municipale e provinciale</li> </ul>
vittime del dovere	<p>L'articolo 18 della legge 68/1999 stabilisce la quota di riserva per tali soggetti nella misura di un punto percentuale per i datori di lavoro anche pubblici che occupano più di 50 dipendenti (la quota è pari ad una unità per gli enti che occupano da 51 a 150 dipendenti).</p> <p>La legge 11 marzo 2011, n. 25 ha disposto che la citata norma "si interpreta nel senso che il superamento della quota di riserva di cui all'articolo 18, comma 2, della legge 12 marzo 1999, n. 68, ivi richiamata, deve in ogni caso avvenire, per le amministrazioni pubbliche, nel rispetto dei limiti delle assunzioni consentite dalla normativa vigente per l'anno di riferimento e che resta comunque ferma l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, e successive modificazioni, in materia di assunzioni obbligatorie e quote di riserva in quanto ad esclusivo beneficio dei lavoratori disabili".</p>

DATO ATTO che, prima di procedere all'indizione dei concorsi sarà necessario esperire le procedure di mobilità obbligatoria e volontaria , ai sensi dell'art. 30, c. 2-bis, del D.Lgs. n. 165/2001

DATO ATTO che, qualora vi fossero graduatorie ancora valide per i profili da assumere, sarà obbligatorio procedere al loro scorrimento prima di bandire un nuovo concorso, ai sensi dell' art. 35, c. 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001 (C.d.S, Ad. Plen., n. 14/2011 - C.d.S, sez. IV, n. 1796/2015 - C.d.S, sez. V, n. 3677/2016 - C.d.S, sez. V, n. 5078/2015 - Ad. Plen. n. 14/2011 e C.d.S., sez. AVI, n. 1796/2015 )

RILEVATO, per quanto riguarda le **assunzioni a tempo determinato**, che vi sono i seguenti vincoli :

- Art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..."
- Art. 23 D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.
- Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009 ) ; art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015 - modifiche introdotte dal D.L. n. 90/2014
- Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile il limite è costituito dalla Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007/2009 - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
- Nel caso in cui l'ente locale non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali riferite a rapporti di lavoro flessibile né nel 2009, né nel triennio 2007-2009 oppure tale spesa non sia sufficiente , può essere creato un parametro individualizzato costituito dalla Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017

DATO ATTO che vi sono le seguenti deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/20105, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato :

- Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110 del Tuel - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
- Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali- art. 22, D.L. n. 50/2017.
- Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali - art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
- Assunzioni stagionali finanziate con proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada art. 208, D.Lgs. n.285/1992 – Corte dei Conti Emilia Romagna n.130/2015.
- Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale - Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 - art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").

PER QUANTO RIGUARDA infine i riflessi dell'aumento delle ore dei rapporti di lavoro a tempo parziale sui vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, è ormai consolidata la posizione delle varie Sezioni Regionali della Corte dei Conti (cfr, ad esempio, delibera Emilia Romagna n. 8/2012, delibere Lombardia n. 51/2012 e 272/2015, delibera Toscana n. 198/2011, delibera Sardegna n. 67/2012) secondo cui:

- per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, L. 244/2007) ed è pertanto considerata come una nuova assunzione;
- Per quanto riguarda, invece, il mero "aumento delle ore", la Sezione regionale di controllo della Corte dei conti della Campania, nella recente deliberazione n. 338/2016, ha precisato che, allo stato della normativa vigente e in assenza di previsione normativa, non è specificato il limite fino al quale si può arrivare senza che si pongano in essere fattispecie elusive della norma ; il limite resta affidato alla discrezionalità dell'ente, e conseguentemente alla sua responsabilità (cfr. Sezione di controllo per la Regione Sardegna, deliberazione n. 67/2012).

Già nella precedente delibera n. 144/2016, la medesima Corte aveva affermato che per realizzare il prospettato aumento dell'orario lavorativo sia necessario unicamente il rispetto dei limiti generali in materia di spesa per il personale ossia :

- rispetto il patto di stabilità interno ora pareggio di bilancio
- rispetto dell'obbligo di ridurre la spesa per il personale ex art. 1, comma 557, legge n. 296/2006) ....  
Ora limite della spesa media sostenuta per il personale nel triennio 2011/2013

### **TUTTO CIO' PREMESSO IN VIA GENERALE**

Si verifica che la situazione particolare del Comune di Fagnano Castello è la seguente :

La dotazione organica vigente è stata approvata con deliberazione della Giunta n 49 del 6.6.2014 e prevede n 36 posti, di cui 26 all'epoca coperti e 10 vacanti ;

Dal 2014 ad oggi non sono state approvate programmazioni dei fabbisogni né sono state effettuate assunzioni a tempo indeterminato, per cui gli spazi assunzionali basati sulle cessazioni verificatesi negli anni 2013/2017 sono intatte .

La situazione del personale è tale che si riscontrano carenze in tutti i settori, in quanto :

- **nel settore finanziario** da sempre vi è la carenza di una figura di categoria D che possa espletare le funzioni di posizione organizzativa; l'ente ha finora sopperito con affidamenti a figure di categoria inferiore e/o con affidamenti esterni. Vi è quindi la necessità di programmare l'assunzione di un dipendente di ruolo che possa svolgere appieno le relative funzioni.
- **Nel settore tecnico** vi è la stessa esigenza: al momento si sopperisce con un incarico ex art. 110 TUEL, ma vi è la necessità di dare stabilità al settore; pure sentita è la necessità di avere un istruttore tecnico che svolga funzioni ausiliarie del responsabile.
- **Nel settore amministrativo** vi è la stessa duplice necessità e si ritiene di poter sopperire con l'assunzione di un funzionario di categoria D che possa svolgere le funzioni di responsabile del

settore e con la previsione di una progressione verticale di personale interno dalla categoria B alla categoria C , nel rispetto delle procedure previste dall'art. 20 del D. lgs. 75/2017.

- Ugualmente carente è l'organico della **polizia municipale**, anche in virtù dei prossimi pensionamenti di personale.

In conseguenza di ciò viene predisposta la presente programmazione :

SETTORE	PROFILO	CATEGORIA	ORARIO
Polizia Municipale	Comandante polizia locale	D	part time
	Agenti polizia locale	C	part time
Settore finanziario	Funzionario contabile	D	
Ufficio tecnico	Funzionario tecnico	D	part time
	Istruttore tecnico	C	part time
Settore amministrativo	Funzionario amministrativo	D	
	Istruttore amministrativo	C	

Dato atto che l'ente è in regola con tutte le verifiche preliminari, in quanto :

<p>Con la presente deliberazione viene effettuata la Ricognizione annuale delle eccedenze di personale, verificando, per quanto detto in precedenza, che non vi sono situazioni di soprannumero in nessuna categoria e/o profilo, anzi vi sono estese carenze sopra evidenziate</p>
<p>Ha conseguito nel 2017 , ai fini del pareggio di bilancio, un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali , e la relativa certificazione sarà inviata entro la scadenza fissata del 31.3.2018</p>
<p>Ha conseguito nel 2017 un saldo inferiore al 3% delle entrate finali</p>
<p>Ha adottato il piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne con deliberazione della Giunta n.16 del 27.02.2018.</p>
<p>Essendo un comune inferiore a 5.000 abitanti, non è tenuto a redigere il PEG, unificato con il Piano della performance, per cui procederà all'adozione di un documento semplificato denominato piano degli obiettivi, subito dopo l'approvazione del bilancio, come da parere 1/2018 Corte Conti Sardegna</p>
<p>La spesa di personale del 2018, compresa quella per le assunzioni programmate con il presente atto, è inferiore alla media del triennio 2011-2013, come da certificazione del servizio finanziario allegata</p>
<p>L'ente ha approvato il bilancio di previsione 2017 e il rendiconto 2016 nei termini di legge e sta</p>

provvedendo ad inviare i relativi dati alla BDAP
Allo stato attuale non ha debiti per i quali non è stata rilasciata la certificazione sulla relativa piattaforma ( PCC )
Non è in stato di deficitarietà strutturale nè di dissesto

RILEVATO che la situazione del Comune, ai fini delle capacità assunzionali definite nella premessa generale è la seguente :

<b>Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip/pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel</b>		
Dipendenti 22 / popolazione 3.841 = rapporto 1/174		
Rapporto per la classe di popolazione del D.M. 10.04.2017 : 1/150		
2018	2019	2020
75% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017	100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018	idem
art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.		

RITENUTO pertanto dover calcolare tali capacità .

CAPACITA' ASSUNZIONALI 2018	
DIPENDENTI CESSATI NEL 2017	SPESA ANNUA DI CIASCUN DIPENDENTE
Mazzei Salvatore	34.153,00
<b>TOTALE SPESA ANNUA DEI CESSATI 2017</b>	
<b>Calcolo Percentuale relativa all'ente 75%</b>	<b>25.614,75</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019 e 2020	
DIPENDENTI CESSATI NEL 2018	SPESA ANNUA DI CIASCUN DIPENDENTE
Aloia Fernando	35.474,00
Barbagallo Egidio	49.532,00
Gibertoni Alfredo	34.733,00
<b>TOTALE SPESA ANNUA DEI CESSATI 2018</b>	<b>119.739,00</b>
<b>100%</b>	<b>119.739,00</b>

RESTI CAPACITA' ASSUNZIONALI TRIENNIO PRECEDENTE AL 2018	
Nessun dipendente cessato nel 2016 ( resti capacità assunzionali 2017 )	
Nessun dipendente cessato nel 2014 ( resti capacità assunzionali 2015 )	
DIPENDENTI CESSATI NEL 2015 ( resti capacità assunzionali 2016 )	SPESA ANNUA DI CIASCUN DIPENDENTE
Gallo Carmelo	14.560,00
Regnoli Ulisse	26.624,00
Avolio Claudio	27.875,00
Totale spesa cessati 2015	69.059,00
Calcolo percentuale relativa all'ente ( 75% perché ente inf a 10.000 ab con rapporto dip/pop inferiore	51.794,25

<b>TOTALE GENERALE RESTI TRIENNIO 2015/2017</b>	<b>51.794,25</b>
---	------------------

IN CONCLUSIONE le capacità assunzionali a tempo indeterminato da poter porre alla base della programmazione sono le seguenti :

CAPACITA' ASSUNZIONALI 2018	25.614,75
CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019/2020	119.739,00
RESTI TRIENNIO PRECEDENTE 2015/2017	51.794,25
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALI</b>	<b>197.148,00</b>

DATO ATTO che la spesa da prevedere per le varie assunzioni, compreso oneri riflessi a carico dell'ente e IRAP, è la seguente :

Categoria D	32.060,00	p.t. 16.030,00
Categoria C	29.467,00	p.t. 14.734,00
Categoria B	27.612,00	p.t. 13.806,00

#### TUTTO CIO' PREMESSO

Si intende programmare le seguenti assunzioni :

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2018</b>			
<b>Numero unità</b>	<b>Categoria e profilo</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Spesa annua a regime</b>
1	C istruttore amministrativo	Progressione verticale	29.467,00
1	C istruttore tecnico	Part time	14.734,00
2	C Agenti polizia municipale	Part time	29.468,00
<b>TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME</b>			<b>73.669,00</b>

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2019</b>			
<b>Numero unità</b>	<b>Categoria e profilo</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Spesa annua a regime</b>
1	D funzionario amministrativo		32.060,00
1	D funzionario tecnico		32.060,00
1	D comandante polizia municipale	Part time 90%	28.854,00
1	B3 caposquadra	Part time	13.806,00
<b>TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME</b>			<b>106.780,00</b>

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2020</b>			
<b>Numero unità</b>	<b>Categoria e profilo</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Spesa annua a regime</b>
1	D funzionario contabile	Part time	16.030,00
<b>TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME</b>			<b>16.030,00</b>

RITENUTO di conseguenza procedere alla verifica del rispetto della capacità assunzionale :

spesa annua a regime per assunzioni 2018	73.669,00
spesa annua a regime per assunzioni 2019	106.780,00
spesa annua a regime per assunzioni 2020	16.030,00
<b>Totale spesa per assunzioni a tempo indeterminato</b>	<b>196.479,00</b>

DATO ATTO che questo totale di 196.479,00 è inferiore al totale delle capacità assunzionali come calcolate in precedenza di € 197.148,00 .

RITENUTO ora procedere alla verifica del rispetto del limite generale della spesa di personale a regime :

Spesa di personale prevista nel 2017 per il personale in servizio	733.899,37
A detrarre spesa per personale in pensione 2018	119.739,00
Aggiungere spesa per le assunzioni programmate 2018/2020	196.479,00
<b>TOTALE DELLA SPESA DI PERSONALE A REGIME</b>	<b>810.639,37</b>

DATO ATTO che questo totale di 810.639,37 è inferiore alla spesa media di personale del triennio 2011/2013, che è di € 833.088,94.

DATO ATTO che copia della presente sarà trasmessa, come informazione di cui all'art. 7 del CCNL 1.4.99, ai soggetti sindacali di cui al vigente CCNL ;

Acquisiti i pareri favorevoli del Responsabile del Servizio Affari Generali in ordine alla regolarità tecnica e del Responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla regolarità contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, D.lgs. 18 agosto 2000, n° 267;

ACQUISITO il parere favorevole rilasciato dal Revisore dei Conti in data 15.03.2018 N. 04/2018

RITENUTO PERTANTO POTER PROCEDERE ALLA PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE, ESSENDO RISPETTATI TUTTI I PARAMETRI NORMATIVI;

Con votazione unanime espressa nei modi di legge,

#### **DELIBERA**

La premessa parte integrante e sostanziale del presente atto;

DI PROGRAMMARE le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato :

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2018</b>			
<b>Numero unità</b>	<b>Categoria e profilo</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Spesa annua a regime</b>
1	C istruttore amministrativo	Progressione verticale	29.467,00
1	C istruttore tecnico	Part time	14.734,00
2	C Agenti polizia municipale	Part time	29.468,00
<b>TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME</b>			<b>73.669,00</b>

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2019</b>			
<b>Numero unità</b>	<b>Categoria e profilo</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Spesa annua a regime</b>
1	D funzionario amministrativo		32.060,00
1	D funzionario tecnico		32.060,00
1	D comandante polizia municipale	Part time 90%	28.854,00
1	B3 caposquadra	Part time	13.806,00
<b>TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME</b>			<b>106.780,00</b>

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO 2020</b>			
<b>Numero unità</b>	<b>Categoria e profilo</b>	<b>Regime orario</b>	<b>Spesa annua a regime</b>
1	D funzionario contabile	Part time	16.030,00
<b>TOTALE SPESA PREVISTA A REGIME</b>			<b>16.030,00</b>

APPROVARE di conseguenza la nuova dotazione organica dell'ente, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale, formata dal personale attualmente in servizio ( posti coperti ) e dai posti relativi alle assunzioni programmate con il presente atto ( posti vacanti ).

Di dichiarare la presente deliberazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del TUEL approvato con Decreto Legislativo 18.8.2000 n. 267.

## DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA CON DELIBERAZIONE G.C. 49/2014

CATEGORIA	PROFILO	COPERTI	VACANTI	TOTALE
D	Istruttore direttivo	1	2	3
C	Istruttore amministrativo	1	1	2
	Istruttore tecnico	2	0	2
	Istruttore contabile	1	0	1
	Istruttore p.m.	1	0	1
	Agente p.m.	1	1	2
B3	Collaboratore amministrativo	1	0	1
B1	Esecutore amministrativo	3	0	3
	Esecutore p.m.	1	0	1
	Esecutore idrico	1	0	1
	Esecutore autista	1	1	2
B1 part time	Esecutore amministrativo	1	0	1
	Esecutore finanziario	1	0	1
	Esecutore tecnico	1	0	1
	Ausiliario del traffico	1	0	1
A	Operatore tecnico	5	0	5
A part time	Operatore tecnico	3	0	3
<b>TOTALE</b>		<b>26</b> Di cui 7 part time	<b>5</b>	<b>31</b> Di cui 7 part time

## VERIFICA POSTI COPERTI IN DOTAZIONE ORGANICA AL 2014 E AL 2019

CATEGORIA	PROFILO	COPERTI AL 2014	COPERTI AL 2019	NOTE
D	Istruttore direttivo	Barbagallo Egidio		2018
C	Istruttore amministrativo	Arena Francesco	Arena Francesco	
	Istruttore tecnico	Aloia Fernando Aloia Gemino	Aloia Gemino	2018
	Istruttore contabile	Formoso M. Gisella	Formoso M. Gisella	
	Istruttore p.m.	Gibertoni Alfredo		2019
	Agente p.m.	Martino Alessandro	Martino Alessandro	
B3	Collaboratore amministrativo	Sirimarco Rosetta	Sirimarco Rosetta	
B1	Esecutore amministrativo	Intraligi Maria A. Orsomarso Gianfranc Ruggiero Settimio	Intraligi Maria A. Orsomarso Gianfranc Ruggiero Settimio	
	Esecutore p.m.	Pietropaolo Rosario	Pietropaolo Rosario	
	Esecutore idrico	De Rose Giovanni	De Rose Giovanni	
	Esecutore autista	Speranza Arturo	Speranza Arturo	
B1 part time	Esecutore amministrativo	Gallo Carmelo		2015
	Esecutore finanziario	Ambrosi Concetta	Ambrosi Concetta	
	Esecutore tecnico	Sbarra Enzo	Sbarra Enzo	
	Ausiliario del traffico	Giglio Michele	Giglio Michele	
A	Operatore tecnico	Avolio Antonio Avolio Claudio Avolio Eugenio Regnoli Ulisse Mazzei Salvatore	Avolio Antonio Avolio Eugenio	2015 2017
A part time	Operatore tecnico	Vattimo Fausto Olivieri Gabriele Bengardino Mario	Vattimo Fausto Olivieri Gabriele Bengardino Mario	
<b>TOTALE</b>		<b>26</b>	<b>19</b>	<b>7 cessazioni di cui 4 già avvenute e 3 previste</b>

## SITUAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE ( al 2019 )

CATEGORIA	PROFILO	COPERTI	VACANTI	TOTALE
D	Istruttore direttivo	0	3	3
C	Istruttore amministrativo	1	1	2
	Istruttore tecnico	1	1	2
	Istruttore contabile	1	0	1
	Istruttore p.m.	0	1	1
	Agente p.m.	1	1	2
B3	Collaboratore amministrativo	1	0	1
B1	Esecutore amministrativo	3	0	3
	Esecutore p.m.	1	0	1
	Esecutore idrico	1	0	1
	Esecutore autista	1	1	2
B1 part time	Esecutore amministrativo	0	1	1
	Esecutore finanziario	1	0	1
	Esecutore tecnico	1	0	1
	Ausiliario del traffico	1	0	1
A	Operatore tecnico	2	3	5
A part time	Operatore tecnico	3	0	3
<b>TOTALE</b>		<b>19</b> Di cui 7 part time	<b>12</b>	<b>31</b> Di cui 7 part time

## ASSUNZIONI PREVISTE NEL TRIENNIO 2018/2020

POSTI VACANTI			ASSUNZIONI PREVISTE	
CATEGORIA	PROFILO	NUMERO	NUMERO	PROFILO
D	Funzionario	3	3	Funzionario amm Funzionario tecnic Comandante PM
D Part time	Funzionario	1	1	
C	Istruttore amministrativo	1	1	Progressione vert
	Istruttore tecnico	1	1	Part time
	Istruttore p.m.	1		
	Agente p.m.	1	1	2 assunzioni part time 50% ciascuna
B3	Esecutore autista	1		
B1 part time	Esecutore amministrativo	1	1	1 con cambio profilo caposquadra
A	Operatore tecnico	3		
<b>TOTALE</b>		<b>12</b>	<b>8</b> <b>Di cui uno coperto con 2 part time</b>	

### NOTE

- Per la programmazione dell'assunzione del Funzionario contabile D nel 2020 è necessario procedere ad una manovra compensativa, consistente nella soppressione di n. 1 posto di operatore tecnico di categoria A. In questo modo il numero complessivo dei posti della dotazione organica resta immutato e la maggiore spesa per la previsione di 1 posto D part time viene compensata dalla minore spesa per 1 posto A full time
- La programmazione tiene conto già del nuovo CCNL in fase di stipula che abolisce la distinzione tra D1 e D3 e conseguentemente il nuovo profilo della categoria D è modificato in funzionario

## NUOVA DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA PER IL TRIENNIO 2018/2020

CATEGORIA	PROFILO	COPERTI	VACANTI	TOTALE
D	funzionario	0	3	3
D part time	funzionario	0	1	1
C	Istruttore amministrativo	1	1	2
	Istruttore tecnico	1	1	2
	Istruttore contabile	1	0	1
	Istruttore p.m.	0	1	1
	Agente p.m.	1	1	2
B3	Collaboratore amministrativo	1	0	1
B1	Esecutore amministrativo	3	0	3
	Esecutore p.m.	1	0	1
	Esecutore idrico	1	0	1
	Esecutore autista	1	1	2
B1 part time	Caposquadra	0	1	1
	Esecutore finanziario	1	0	1
	Esecutore tecnico	1	0	1
	Ausiliario del traffico	1	0	1
A	Operatore tecnico	2	2	4
A part time	Operatore tecnico	3	0	3
<b>TOTALE</b>		<b>19</b> Di cui 7 part time	<b>12</b>	<b>31</b> Di cui 7 part time