



COMUNE DI ALLUMIERE
Città Metropolitana di Roma Capitale

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera n. 22 Del 28.02.2020	Oggetto Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 - 2022
----------------------------------	---

L'anno duemilaventi questo giorno ventotto del mese di febbraio alle ore 14.10
nella Sede Comunale, si è riunita

LA GIUNTA COMUNALE

convocata nelle forme di legge e sono rispettivamente presenti ed assenti i signori:

		Presenti/Assenti
PASQUINI ANTONIO	SINDACO	Presente
BROGI MANRICO	VICESINDACO	Presente
FRANCESCHINI BRUNELLA	ASSESSORE	Assente
CIMAROLI TIZIANA	ASSESSORE ESTERNO	Presente
ARTEBANI LUIGI	ASSESSORE	Assente

Presiede il Signor Pasquini Antonio in qualità di Sindaco

Partecipa alla seduta il Segretario comunale Dr.ssa De Luca Serena svolgendo le funzioni e i compiti di cui all'art.97 comma 2 del D.Lgs n° 267/2000.

La Giunta comunale, con voti unanimi e favorevoli resi nei modi e nelle forme di legge, approva la Proposta n. 244 del 26.02.2020 avente ad oggetto: - Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 - 2022, nel testo di seguito riportato

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“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.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“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.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *“(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;*

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. *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, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*
 - l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. *Gli enti locali adeguano 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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
 - l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- Richiamato** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:
1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto*

periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"2. 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.”

Rilevato che in data 11.12.2019 da un incontro tra i tecnici dei Ministeri e la Conferenza Stato-Città, è scaturito un documento che contiene le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 – Decreto Crescita, in attesa di Circolari esplicative da parte della Ragioneria Generale dello Stato per chiarire tutti i meccanismi riportati nel documento, per poter procedere all'adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale si fa riferimento alla legislazione vigente, in attesa delle nuove disposizioni applicative;

Atteso dunque che il quadro normativo vigente in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater* della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”* (comma 557-*bis*);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-*ter*);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-*quater*) (*triennio 2011-2013*).

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.*"

Visto il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: "**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."

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"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, le università 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 finalità 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, nonché 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 può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità 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 utilità 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 è 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. (...). 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.”

Richiamato inoltre il testo dell’art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l’approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Considerato ai fini dell’impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l’ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell’art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all’interno della quota d’obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell’art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata le proprie precedenti deliberazioni n. 32 del 26/03/2019, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021”*, n. 135 del 18/10/2019 ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 – Variazione Delibera di Giunta n. 32 del 26/03/2019”* con le quali si individuava una capacità assunzionale per gli anni 2013 e 2015 così distinta:

- anno 2013 €. 12.206,44;
- anno 2015 €. 75.713,41;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 136 del 18.10.2019, ad oggetto *“Assunzione di n. 2 Istruttori di Vigilanza, Cat. C, a tempo indeterminato, part-time 18 ore settimanali tramite l’utilizzo di graduatoria idonea di altro comune”*, che ha provveduto all’assorbimento di €. 20.344,07 della capacità assunzionale sopra indicata;

Vista la nota prot. n. 13333 del 16.11.2019 indirizzata alla Regione Lazio – Direzione Regionale del Lavoro, ed alla Funzione Pubblica – Ufficio Personale P.A. servizio mobilità, con la quale si dà avvio alle procedure assunzionali tramite richiesta di disponibilità, ai sensi degli art. 34 e 34bis D.lgs. 165/2001, per varie qualifiche professionali inserite nel piano triennali del fabbisogno del personale 2019/2021;

Vista la tabella inerente il “Calcolo della spesa da cessazioni e facoltà assunzionale 2020/2022”, Allegato 1 alla presente deliberazione, dalla quale risulta che la spesa per nuove assunzioni disponibile al 2020 è di €. 335.192,00

Vista la tabella “Programmazione fabbisogno del personale 2020/2022 e resti assunzionali”, Allegato 2 alla presente deliberazione, con la quale si individua il costo che l’amministrazione dovrà sostenere per le nuove assunzioni programmate, e dalla quale risulta un resto assunzionale di €. 5.764,98 calcolato sulle cessazioni avute fino al 31.12.2019, e di €. 19.063.,81 per le cessazioni programmate per il 2020;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che questo ente *ha rispettato* il limite di cui all’articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

1. a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno **non sono emerse** situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la determinazione del responsabile del servizio finanziario n. 47 in data 25.02.2020, con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale (media triennio 2011-2013) e quantificato in **€ 1.221.033,91 il limite di spesa** di personale per l'anno 2020;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Dato atto che si procederà al conseguente aggiornamento del DUP;

Dato atto che l'informazione preventiva alle OO.SS. è stata resa dalla delegazione di parte pubblica in sede di trattazione il 05.02.2020;

Visto il proposito il parere rilasciato, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Dato atto *che:*

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 20..-20.. si prevede/non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

- Acquisiti sul presente atto i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile rilasciati dai responsabili di settore interessati ai sensi e per le finalità di cui agli artt. 49 e 147-bis del dlgs. N. 267/2000;

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

DELIBERA

1. di considerare le premesse parte integrante, unitamente alle tabelle illustrate, che fanno parte del presente atto;
2. di approvare per i motivi espressi in narrativa il Piano dei Fabbisogni del Personale per il triennio 2020/2022, in coerenza con l'organizzazione degli Uffici definita secondo la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 bis del D.Lgs. n. 165/2001;

ANNO DI RIFERIMENTO	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO DI POSTI	TIPOLOGIA DI CONTRATTO	MODALITA' DI ACCESSO	NOTE
2020	Istruttore Direttivo Amministrativo /Contabile Cat. D1	2	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico con riserva al personale interno nella misura del 50%	Riserva del 50% per il personale interno all'ente in possesso dei requisiti previsti dal bando di concorso per l'accesso dall'esterno Procedure assunzionali iniziate nel 2019
2020	Istruttore tecnico-geometra Cat. C1	2	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico	Potenziamento area tecnico-ambientale Procedure assunzionali iniziate nel 2019

2020	Istruttore Amministrativo Servizi demografici Cat. C1	1	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico	Potenziamento servizi demografici Procedure assunzionali iniziate nel 2019
2020	Istruttore Amministrativo area socio- assistenziale Cat. C1	1	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico	Potenziamento area socio- assistenziale Procedure assunzionali iniziate nel 2019
2020	Istruttore Amministrativo -Contabile Cat. C1	1	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico	Profilo professionale poli funzionale Procedure assunzionali iniziate nel 2019
2020	Istruttore Amministrativi Cat. C1	2	Tempo indeterminato e tempo pieno	Concorso pubblico con riserva al personale interno nella misura del 50%	Potenziamento Servizi Generali/Culturali Procedure assunzionali iniziate nel 2019
2020	Istruttore di vigilanza Cat. C1	2	Tempo indeterminato e tempo pieno	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto Funzioni Locali / Concorso pubblico	Potenziamento Settore Vigilanza
2020	Istruttore di vigilanza Cat. C1	2	Tempo determinato e tempo pieno	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto	Potenziamento Settore Vigilanza per il periodo estivo/autunnale

				Funzioni Locali / Concorso pubblico	
2020	Istruttore Direttivo tecnico Cat. D1	2	Tempo determinato e tempo parziale per 18 ore settimanali	Copertura del posto ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000 e/o convenzione con altro comune	Potenziamento area Tecnica: LL.PP. Potenziamento area Tecnica: Urbanistica
2020	Istruttore Direttivo Farmacista Cat. D1	1	Tempo determinato e tempo parziale per 18 ore settimanali	Copertura del posto ai sensi dell'art. 110 c. 2 D.Lgs. 267/2000 o convenzione con altro comune	Potenziamento farmacia comunale
2021	Istruttore Direttivo Farmacista Cat. D1	1	Tempo indeterminato e tempo parziale per 18 ore settimanali	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto Funzioni Locali / Concorso pubblico	Potenziamento farmacia comunale
2021	Istruttore Amministrativo Informatico C1	1	Tempo indeterminato e tempo pieno	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto Funzioni Locali / Concorso pubblico	Inserimento di una nuova figura per esigenze funzionali ed organizzative
2021	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	Tempo indeterminato e tempo pieno	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto	Potenziamento III Settore

				Funzioni Locali / Concorso pubblico	
2021	Istruttore di vigilanza Cat. C1	2	Tempo determinato e tempo pieno	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto Funzioni Locali / Concorso pubblico	Potenziamento Settore Vigilanza per il periodo estivo/autunnale
2021	Istruttore Direttivo tecnico Cat. D1	2	Tempo determinato e tempo parziale per 18 ore settimanali	Copertura del posto ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000	Potenziamento area Tecnica: LL.PP. Potenziamento area Tecnica: Urbanistica
2022	Istruttore Amministrativo C1	1	Tempo indeterminato e tempo pieno	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto Funzioni Locali / Concorso pubblico	Figura di potenziamento dell'area generale / segreteria / farmacia
2022	Istruttore Direttivo tecnico Cat. D1	2	Tempo determinato e tempo parziale per 18 ore settimanali	Copertura del posto ai sensi dell'art. 110 c. 1 D.Lgs. 267/2000	Potenziamento area Tecnica: LL.PP. Potenziamento area Tecnica: Urbanistica
2022	Istruttore di vigilanza Cat. C1	2	Tempo determinato e tempo pieno	Utilizzazione di altra graduatoria concorsuale a tempo indeterminato del comparto	Potenziamento Settore Vigilanza per il periodo estivo/autunnale

				Funzioni Locali / Concorso pubblico	
--	--	--	--	---	--

3. di approvare le tabelle allegate al presente atto, per formarne parte integrante e sostanziale:

Tabella **Allegato 1**: Calcolo spesa da cessazione e facoltà assunzionale 2020/2022;

Tabella **Allegato 2**: Programmazione fabbisogno di personale 2020/2022 e resti assunzionali;

4. di procedere quindi nel corso dell'esercizio 2020 e seguenti all'assunzione del seguente personale a tempo indeterminato e di autorizzare il Responsabile del Settore Personale a dare corso alle relative procedure;

5. di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

6. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento

Delibera n. 22 Del 28.02.2020	Oggetto: Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020 - 2022
----------------------------------	--

Il presente verbale viene così sottoscritto

IL PRESIDENTE
Pasquini Antonio

Firmato da:
PASQUINI ANTONIO
Codice fiscale: PSQNTN70B14C773X
Organizzazione: COMUNE DI ALLUMIERE/01032140582
Ruolo: SINDACO
Valido da: 27-07-2017 01:00:00 - 27-07-2020 00:00:00
Certificato emesso da: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., IT
Motivo: Approvo il documento

IL SEGRETARIO
Dr.ssa De Luca Serena

Firmato da:
DE LUCA SERENA
Codice fiscale: DLCSRN80C4L049G
Organizzazione: non presente
Valido da: 27-07-2017 01:00:00 - 27-07-2020 00:00:00
Certificato emesso da: InfoCert Firma Qualificata 2, INFOCERT SPA, IT
Motivo: Approvo il documento

COMUNE DI ALLUMIERE

SERVIZIO PERSONALE

CALCOLO SPESA DA CESSAZIONI E FACOLTA' ASSUNZIONALE 2020/2022

(l'art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato dall'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, 113 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160)

CESSAZIONI ANNI DAL 2014 al 2019 FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2020

N.D.	Profilo professionale	Cat econ.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	% TURN OVER	RIFER. NORMATIVO	TOTALE
1	Istruttore	C5	pensionamento	31/12/2015	€ 20.344,07	75%	ART.1 c 228 L 208/2015	€ 15.258,05
2	Collaboratore Ammin.	B7	pensionamento	31/12/2015	€ 19.063,80	75%	ART.1 c 228 L 208/2015	€ 14.297,85
3	Istruttore Direttivo	D6	pensionamento	31/12/2015	€ 22.135,47	75%	ART.1 c 228 L 208/2015	€ 16.601,60
4	Vigile Urbano	C5	Pensionamento	31/12/2015	€ 20.344,07	75%	ART.1 c 228 L 208/2016	€ 15.258,05
5	Operaio	B7	Pensionamento	31/12/2015	€ 19.063,80	75%	ART.1 c 228 L 208/2017	€ 14.297,85
(A) TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2015					€ 100.951,21			
(B) FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2020								€ 75.713,41

N.D.	Profilo professionale	Cat econ.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	% TURN OVER	RIFER. NORMATIVO	TOTALE
7	Operaio	A5	Pensionamento	31/12/2017	€ 17.060,97	75%	ART.1 c 228 L 208/2017	€ 12.795,73
8	Istruttore	C5	Pensionamento	31/12/2017	€ 20.344,07	75%	ART.1 c 228 L 208/2018	€ 15.258,05
(A) TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2017					€ 37.405,04			
(B) FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2020								€ 28.053,78

N.D.	Profilo professionale	Cat econ.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	% TURN OVER	RIFER. NORMATIVO	TOTALE
9	Operaio	B7	pensionamento	31/12/2018	€ 19.063,80	100%	ART.1 c 228 L 208/2019	€ 19.063,80
(A) TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2018					€ 19.063,80			
(B) FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2020								€ 19.063,80

N.D.	Profilo professionale	Cat econ.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	% TURN OVER	RIFER. NORMATIVO	TOTALE
1	Istruttore Direttivo	D6	pensionamento	01/05/2019	25.451,86 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	25.451,86 €
2	Istruttore Direttivo	D6	pensionamento	01/07/2019	25.451,86 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	25.451,86 €
3	Vigile urbano	C5	pensionamento	01/08/2019	20.344,07 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	20.344,07 €
4	Operaio	B7	pensionamento	01/08/2019	19.063,80 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	19.063,80 €
5	Operario	B7	Pensionamento	01/09/2019	19.063,80 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	19.063,80 €
6	Operaio	B7	Pensionamento	20/09/2019	19.063,80 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	19.063,80 €
(A) TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2019					128.439,19 €			
(B) FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2019								128.439,19 €

CESSAZIONI ANNO 2020 FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2020

N.D.	Profilo professionale	Cat econ.	Modalità di cessazione	Decorrenza	Costo annuo			
					Tabellare	% TURN OVER	RIFER. NORMATIVO	TOTALE
1	Istruttore	C5	pensionamento	01/07/2020	20.344,07 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	20.344,07 €
2	Istruttore	C4	pensionamento	31/12/2020	20.344,07 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	20.344,07 €
3	Istruttore di Vigilanza	C1	dimissioni	15/01/2020	20.344,07 €	50%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	10.172,04 €
4	Collaboratore Ammin.	B7	pensionamento	31/12/2020	19.063,80 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	19.063,80 €
5	Istruttore Direttivo	D2	dimissioni	01/04/2020	22.135,47 €	100%	ART.3 c 5 D.L. 90/2013	22.135,47 €
(A) TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2020					102.231,48 €			
(B) FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2020								92.059,45 €

RIEPILOGO FACOLTA ASSUNZIONALI

Anno	Capacità assunzionale	Capacità assunzionale utilizzata	Resti assunzionali
2013	€ 12.206,44	€ 12.206,44	€ 0,00
2015	€ 75.713,41	€ 8.137,63	€ 67.575,78
2017	€ 28.053,78	€ 0,00	€ 28.053,78
2018	€ 19.063,80	€ 0,00	€ 19.063,80
2019	€ 128.439,19	€ 0,00	€ 128.439,19
2020	€ 92.059,45	€ 0,00	€ 92.059,45
TOTALE	€ 355.536,07	€ 20.344,07	€ 335.192,00

PROSPETTO DIMOSTRATIVO RISPETTO LIMITE DI SPESA ART. 1, COMMA 557 quater Legge n. 296/2006

Spesa media di personale triennio 2011 – 2013 (art. 1, comma 557 quater Legge n. 296/2006)

	Spesa
Int 01	€ 1.297.426,10
Int 03	
Int 07	€ 65.739,67
componenti escluse	-€ 142.131,86
TOTALE	€ 1.221.033,91

COMUNE DI ALLUMIERE

SERVIZIO PERSONALE

PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020 - 2022 e RESTI ASSUNZIONALI

ASSUNZIONI ANNO 2020

N.	Profilo professionale cat. giuridica	% TEMPO LAVORO FT - PT	Modalità di assunzione	Conclusione	Costo annuo			
					Tabellare	Costo tabellare per confronto Turn over	Oneri riflessi e Irap	COSTO TOTALE PER LIMITE SPESA (comma 557 quater)
2	Istruttore Direttivo - D1	100%	concorso pubblico	Inizio proced. concorsuali 2019	22.135,47 €	44.270,94 €	17.442,75 €	61.713,69 €
2	Istruttore Tecnico - C1	100%	concorso pubblico	Inizio proced. concorsuali 2019	20.344,07 €	40.688,14 €	16.031,13 €	56.719,27 €
1	Istruttore Amministrativo - Socio assistenziale - C1	100%	concorso pubblico	Inizio proced. concorsuali 2019	20.344,07 €	20.344,07 €	8.015,56 €	28.359,63 €
1	Istruttore Amministrativo Contabile - C1	100%	concorso pubblico	Inizio proced. concorsuali 2019	20.344,07 €	20.344,07 €	8.015,56 €	28.359,63 €
1	Istruttore Amministrativo Demografico - C1	100%	concorso pubblico	Inizio proced. concorsuali 2019	20.344,07 €	20.344,07 €	8.015,56 €	28.359,63 €
2	Istruttore Amministrativo - C1	100%	concorso pubblico	Inizio proced. concorsuali 2019	20.344,07 €	40.688,14 €	16.031,13 €	56.719,27 €
2	Istruttore di Vigilanza	100%	utilizzo graduatorie altro comune / concorso pubblico		20.344,07 €	40.688,14 €	16.031,13 €	56.719,27 €
(A) TOTALE COSTO ASSUNZIONI ANNO 2020						227.367,57 €		316.950,39 €
(B) FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2019						243.132,55 €		
(C) DIFFERENZA						15.764,98 €		

ASSUNZIONI ANNO 2021

N.UNITA'	Profilo professionale		% TEMPO LAVORO FT - PT	Modalità di assunzione	Conclusione	Costo annuo			
	cat. giuridica					Tabellare	Costo tabellare per confronto Turn over	Oneri riflessi e Irap	COSTO TOTALE PER LIMITE SPESA (comma 557 quater)
1	Istruttore	Direttivo	50%	concorso pubblico		20.344,07 €	10.172,04 €	8.015,56 €	28.359,63 €
1	Istruttore	Direttivo	100%	concorso pubblico		22.135,47 €	22.135,47 €	8.721,38 €	30.856,85 €
1	Istruttore	Amministrativo	100%	concorso pubblico		20.344,07 €	20.344,07 €	8.015,56 €	28.359,63 €
							52.651,58 €		87.576,11 €
							92.059,45 €		
							39.407,88 €		

(A) TOTALE COSTO ASSUNZIONI ANNO 2020

(B) FACOLTA' ASSUNZIONALE ANNO 2020

(C) DIFFERENZA

ASSUNZIONI ANNO 2022

N.UNITA'	Profilo professionale		% TEMPO LAVORO FT - PT	Modalità di assunzione	Conclusione	Costo annuo			
	cat. giuridica					Tabellare	Costo tabellare per confronto Turn over	Oneri riflessi e Irap	COSTO TOTALE PER LIMITE SPESA (comma 557 quater)
1	Istruttore	Amministrativo - C1	100%	concorso pubblico		20.344,07 €	20.344,07 €	8.015,56 €	28.359,63 €
							20.344,07 €		28.359,63 €
							39.407,88 €		
							19.063,81 €		

(A) TOTALE COSTO ASSUNZIONI ANNO 2020

(B) RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2020

(C) DIFFERENZA