



**OGGETTO: REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019/2021.**

**Il Presidente della Provincia**

**Visti:**

- La Legge 7 aprile 2014, n. 56, “*Disposizioni sulle città metropolitane, sulle province, sulle unioni e fusioni di comuni*”, in particolare l'articolo 1, comma 55, che stabilisce i poteri e le prerogative del Presidente della Provincia;
- L'articolo 91, comma 1, del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 secondo cui gli Organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla Programmazione Triennale del Piano del Fabbisogno di Personale;

**Premesso che** ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica è il “Piano triennale del fabbisogno di personale”.

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 assunzioni obbligatorie dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68; la programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane. Come previsto dall'allegato 4/1 del D.lgs. 23 giugno 2011, n. 118, il documento recante la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale confluisce nella Sezione Operativa del Documento Unico di Programmazione (DUP);

Il contesto normativo di riferimento e i vincoli assunzionali sono quelli di seguito esposti.

Come noto, negli ultimi anni la Provincia è stata interessata da una disciplina speciale particolarmente restrittiva che ha di fatto impedito assunzioni di personale a qualsiasi titolo: ci si riferisce in particolare alle disposizioni di cui all'art. 1 comma 420 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Per quanto ora disposto dall'art. 1 comma 845 e ss. della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (Legge di Bilancio 2018), è ripristinata, dall'anno 2018, la possibilità di assumere personale da parte delle Province.

In particolare, a decorrere dall'anno 2018, le Province possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale, per un contingente di personale complessivamente corrispondente:

- ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non supera il 20% delle entrate correnti;
- ad una spesa pari al 25% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (2017) se l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) supera il 20% delle entrate correnti.

Il comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014 ha previsto che “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”.

Restano comunque fermi i vincoli assunzionali derivanti dal mancato rispetto delle norme sul saldo di finanza pubblica.

Per poter procedere ad assunzioni di personale sono necessarie determinate condizioni preliminari.

L'art. 1 comma 844 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, prevede che, “ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56”.

Con specifico riferimento alle Province, pertanto, detto Piano di Riassetto Organizzativo costituisce presupposto e condizione indispensabile per il ripristino della capacità assunzionale. Questo Ente ha provveduto ad adottare il proprio Piano di Riassetto Organizzativo, ai sensi dell'articolo 1, comma 844, della legge di Bilancio 2018 n. 205/2017 approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 24 del 29 agosto 2018.

Ciò premesso, gli ulteriori adempimenti preliminari per poter procedere ad assunzioni di personale nell'anno 2019 sono di seguito riassunti:

- a) Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero: ai sensi dell'art. 33, D.lgs 165/2001, in mancanza dell'adempimento le amministrazioni non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- b) Approvazione del Piano triennale del fabbisogno del personale (DUP): ai sensi dell'art. 6, comma 4 del D.lgs. 165/2001, in caso di mancata adozione di detto Piano triennale, le Amministrazioni non possono assumere nuovo personale;
- c) Approvazione del Piano triennale delle Azione Positive: in carenza di tale requisito è fatto divieto di assumere nuovo personale;
- d) Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza 2018;
- e) Invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti - anno 2018;
- f) Approvazione del documento programmatico triennale piano delle performance/ PEG ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000;
- g) Corretti adempimenti in tema di approvazione del bilancio di previsione, del bilancio consuntivo e del bilancio consolidato, nonché dell'invio al sistema Bdap entro il termine previsto dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 convertito nella Legge 160/2016;
- h) Comunicazione dovute agli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1 comma 508 legge 232/2016;
- i) Mancata certificazione di credito nei confronti della P.A.;
- j) Non risultare in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto;
- k) Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.

Per quanto concerne l'ultimo punto sopra elencato, la verifica del contenimento della spesa di personale rispetto al triennio 2011/2013 è riportata nel seguente prospetto:

**Prospetto dimostrativo del rispetto dei limiti di spesa di personale (ex art. 3 c. 5 bis D.L. 90/2014 e art. 1 c. 845 L. 205/2017):**

VOCI DI SPESA	SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013	Consuntivo 2018	PREVISIONE 2019	PREVISIONE 2020	PREVISIONE 2021
INTER. 01, voce 101		19.815.235	20.089.678	20.400.478	20.400.478

Documento firmato digitalmente

buoni pasto, cococo, voce 101		534.231	550.000	550.000	550.000
PREV. INTEGR.VA POLIZIA voce 0101		150.000	150.000	150.000	150.000
INTER. 01, voce 101	30.606.231,08	20.499.466	20.789.678	21.100.478	21.100.478
INTERV. 03, voce 103,formaz. lavoro, missioni	1.115.038,68	55.996	159.000	159.000	159.000
Lsu, voucher, tirocini					
INTERV. 07 voce 102	1.994.893,00	1.249.339	1.267.600	1.288.400	1.288.400
<b>TOT. SPESE PERSONALE</b>	<b>33.716.162,84</b>	<b>21.804.801</b>	<b>22.216.278</b>	<b>22.547.878</b>	<b>22.547.878</b>
Rimborsi, missioni Formazione pers.		- 55.996	- 159.000	- 159.000	- 159.000
trasferim. Funzioni delegate					
<b>oneri contratto PROVINCIA (**)</b>		<b>- 3.267.460</b>	<b>- 2.901.584</b>	<b>- 2.901.584</b>	<b>- 2.901.584</b>
Pers. comandato altri enti (*)		-	-	-	-
categorie protette		- 294.402	- 235.152	- 235.152	- 235.152
diritti segreteria		-	-	-	-
componenti escluse	- 4.475.989	- 3.617.858	- 3.295.736	- 3.295.736	- 3.295.736
componenti assoggettate al limite di spesa	<b>29.240.174</b>	<b>18.186.943</b>	<b>18.920.542</b>	<b>19.252.142</b>	<b>19.252.142</b>
spesa funzioni delegate e Centri Imp.- Corte Conti Piem.72/2019		-5.514.031	- 5.446.639	- 5.446.639	- 5.446.639
<b>TOTALE SPESE PERS. SENZA SPESA PER FUNZ. DELEGATE</b>		14.985.435	15.343.039	15.653.839	15.653.839
<b>I-II+III titoli entrata senza trasferimenti regionali per spese funzioni delegate e Centri Impiego</b>		185.065.049	168.416.251	163.059.422	161.298.002
<b>art. 1 c. 845 l. 205/2017 limite 20% spese pers. / I,II,III titoli entr.</b>		8,1	9,11	9,6	9,7

(\*) spesa in partite di giro prima del 2013 - (\*\*) da verificare a consuntivo

Come già riportato nel DUP 2019, con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del D.lgs. n. 165/2001, come modificati dal D.lgs. n. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni.

La dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente.

Il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato.

In attuazione della disciplina summenzionata, con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la

semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018.

La dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, comma 421 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ammonta ad euro 14.363.515,00, al netto degli incrementi contrattuali discendenti dal C.C.N.L. del 18 maggio 2018.

La dotazione organica dell’Ente, ridefinita in relazione al suddetto limite di spesa è individuata attualmente dalla tabella sottostante dove è possibile vedere il personale adibito alle funzioni fondamentali e trasversali suddiviso per categorie giuridiche e tipologia di rapporto di lavoro (a tempo pieno e a tempo parziale).

### Funzioni fondamentali e trasversali

CAT.	PROFILO	DOTAZIONE ORGANICA			POSTI VACANTI Tempo Pieno			TOT. IN SERVIZIO al 1° settembre 2019	
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE	2019	2020	2021	TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE
<b>DIR</b>									
	DIRIGENTE AMMINISTRATIVO	4	0	4	0	0	0	4	0
	DIRIGENTE TECNICO	2	0	2	1	0	0	1	0
		<b>6</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
<b>D3</b>									
	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	16	1	17	0	0	0	16	1
	FUNZIONARIO TECNICO	24	1	25	0	0	0	24	1
	FUNZIONARIO DI POLIZIA PROVINCIALE	3	0	3	0	0	0	3	0
	AVVOCATO	1	0	1	0	0	0	1	0
	FUNZIONARIO INFORMATICO	1	0	1	0	0	0	1	0
		<b>45</b>	<b>2</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	<b>2</b>
<b>D1</b>									
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	18	3	21	2	2	2	12	3
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO AMBIENTALE	4	0	4	1	3	0	0	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	32	4	36	3	4	0	25	4
	AVVOCATO	1	0	1	0	0	0	1	0
	BIBLIOTECARIO	2	1	3	0	0	0	2	1
	ISTRUTTORE								

	DIRETTIVO DI VIGILANZA	4	0	4	1	0	0	3	0
	ISTRUTTORE DIRETTIVO INFORMATICO	4	0	4	1	0	0	3	0
		65	8	73	8	9	2	46	8
<b>C</b>									
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	68	16	84	0	6	5	57	16
	ISTRUTTORE TECNICO	56	6	62	3	6	4	43	6
	ISTRUTTORE INFORMATICO	8	0	8	3	2	3	0	0
	AMMINISTRATORE DI SISTEMA	1	0	1	0	0	0	1	0
	AIUTO BIBLIOTECARIO	6	0	6	0	0	0	6	0
	AGENTE DI POLIZIA PROVINCIALE	34	0	34	1	3	0	30	0
		173	22	195	7	17	12	137	22
<b>B3</b>									
	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	16	3	19	3	3	3	7	3
	COLLABORATORE TECNICO	25	0	25	0	0	0	25	0
		41	3	44	3	3	3	32	3
<b>B1</b>									
	ESECUTORE AMMINISTRATIVO SPECIALIZZATO	16	0	16	0	0	0	16	0
	ESECUTORE TECNICO SPECIALIZZATO	34	2	36	0	0	0	34	2
		50	2	52	0	0	0	50	2
<b>A</b>									
	OPERATORE	3	0	3	0	0	0	3	0
		3	0	3	0	0	0	3	0
	<b>TOTALE</b>	<b>383</b>	<b>37</b>	<b>420</b>	<b>19</b>	<b>29</b>	<b>17</b>	<b>318</b>	<b>37</b>
		full time	part time	Tot. dot.organtica	posti vacanti 2019	posti vacanti 2020	posti vacanti 2021	full time in servizio	part time in servizio

Si dà atto che verranno istituiti il profilo professionale di Istruttore Informatico (Cat. C) e quello di  
Documento firmato digitalmente

Istruttore Direttivo Tecnico Ambientale (Cat. D).

**Prospetto per dimostrare il rispetto del valore finanziario ai sensi dell'art. 1, comma 421 L. 190/2014**

<b>Bilancio 2019 : costo dipendenti inseriti sulle funzioni fondamentali e trasversali</b>	<b>13.913.504,86</b>
<b>Costo dipendenti inseriti sulle funzioni fondamentali e trasversali a tempo ridotto portato a 36 ore</b>	<b>395.491,00</b>
<b>Nuove Assunzioni 2019:</b>	
3 Collaboratore Amministrativo B3	81.675,57
3 Istruttore Informatico C	87.058,65
3 Istruttore Tecnico C	87.058,65
1 Agente di Polizia C	30.451,35
2 Istruttore Direttivo Amministrativo D	62.313,80
1 Istruttore Direttivo Informatico D	31.156,90
3 Istruttore Direttivo Tecnico D	94.461,36
1 Istruttore Direttivo Tecnico Ambientale D	31.487,12
1 Istruttore Direttivo di Vigilanza D	32.918,91
1 Dirigente Tecnico	111.156,87
<b>Totale</b>	<b>647.739,18</b>
<b>Totale Bilancio 2019 con nuove assunzioni</b>	<b>14.958.735,04</b>
Aumenti contrattuali CCNL 2016/2018 e vacanza contrattuale 2019	-552.048,00
Assegni di famiglia	-64.625,00
<b>Totale bilancio 2019 per rispetto 50%</b>	<b>14.342.062,04</b>
<b>50% Decreto presidenziale n. 74 /2015 " Determinazione del valore finanziario della dotazione organica provinciale rideterminato alla data del 1 gennaio 2015 ai sensi art. 1, comma 421 Legge 190/2014"</b>	<b>14.363.515,00</b>

**Dato atto che** a decorrere dall'anno 2018 la Provincia di Brescia può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale per un contingente complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (ai sensi dell'art. 1, comma 845, della L. 205/2017), e dal 2019 di quella relativa al personale cessato anche nella medesima annualità (come integrato dal comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014), essendo l'importo delle spese complessive di personale (al lordo di oneri riflessi a carico delle amministrazioni) non superiore a 20% delle entrate correnti. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557/bis, 557/ter, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296. E' consentito l'utilizzo delle quote assunzionali riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato da processi di ricollocazione.

Con il Documento Unico di Programmazione 2019 di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 48 del 19 febbraio 2019, approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 7 del 14 marzo 2019, è stato approvato il vigente Piano del Fabbisogno di personale per il triennio 2019 - 2021.

Alla luce delle cessazioni avvenute in questi mesi, e tenendo conto sia delle possibili ulteriori uscite

previste dal D.L. n. 4 del 28/01/2019 “quota 100” che della modifica prevista dal comma 5-sexies dell'art. 3 del D.L. 90/2014, è ora necessario revisionare il Piano del fabbisogno di personale 2019 – 2021.

L'individuazione della capacità assunzionale ammonta per il 2019 a euro 1.510.965,45, per il 2020 a euro 187.607,24 e per il 2021 a euro 410.239,85, come esposto nell'allegato 1) che forma parte integrante del presente decreto.

L'importo su cui è stata calcolata nel 2019 la capacità assunzionale dell'Ente deriva dalle cessazioni elencate nel summenzionato allegato 1), in base alla normativa vigente, e riguarda il solo ricorso dall'esterno mediante procedura concorsuale.

La quantificazione della capacità occupazionale si riferisce solo al trattamento economico fondamentale maggiorato degli oneri riflessi: dal conteggio sono state escluse tutte le voci retributive in godimento al personale alla data della cessazione che risultano finanziate dal fondo del trattamento accessorio. Al fine di garantire l'omogeneità dei criteri, la stessa metodologia di calcolo è stata utilizzata per quantificare la spesa delle nuove assunzioni.

La previsione dei fabbisogni del 2021 è subordinata alle effettive cessazioni e così pure le procedure concorsuali per la copertura dei posti programmati per l'anno 2021. Qualora le cessazioni previste non si verificassero, nessun diritto potrà essere accampato dai candidati utilmente collocati in graduatoria.

**Verificato, quindi, che** risultano soddisfatte tutte le condizioni necessarie previste dalla norma per procedere alla assunzione di personale e in particolare:

a) Ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale e delle situazioni di soprannumero in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria dell'Ente: la Provincia di Brescia non ha eccedenze di personale né situazioni di soprannumero;

b) Con il Documento Unico di Programmazione 2019 di cui al decreto del Presidente della Provincia n. 48 del 19 febbraio 2019, approvato dal Consiglio Provinciale con deliberazione n. 7 del 14 marzo 2019, è stato approvato il vigente Piano del Fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021;

c) Ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 è stato approvato con proprio decreto n. 272 del 21 novembre 2017 il Piano Triennale delle Azioni Positive novembre 2017/novembre 2020;

d) E' stato conseguito il saldo 'non negativo' in termini di competenza 2018;

e) E' stata trasmessa entro il 31 marzo 2019 la certificazione attestante i risultati conseguiti in termini di 'pareggio di bilancio' anno 2018;

f) Ai sensi dell'art. 169 del D.lgs. 267/2000, è stato approvato con proprio decreto n. 101 del 17 aprile 2019 il Piano Esecutivo di Gestione e delle Performance 2019 - 2021;

g) Si è provveduto agli adempimenti, così come previsti dalla normativa vigente, in tema approvazione del Bilancio di previsione 2019/2021, Bilancio consuntivo 2018 e Bilancio consolidato 2018, nonché della loro trasmissione nei 30 gg. successivi al sistema BDAP;

h) Sono state correttamente effettuate tutte le comunicazioni relative agli spazi finanziari richiesti per l'anno 2018 in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art.1 comma 508 legge 232/2016;

i) Non vi sono state certificazioni di credito nei confronti della P.A. nell'anno 2018;

j) Con riferimento all'anno 2018 la Provincia di Brescia non risulta in dissesto finanziario, né in una situazione di deficitarietà strutturale;

k) E' stato rispettato il limite di spesa di personale, di cui all'art. 3 comma 5 bis D.L. 90/2014.

**Ritenuto** pertanto di approvare, alla luce di quanto sopra esposto, la revisione al Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 che prevede le assunzioni indicate nell'allegato 2) al presente decreto, dando atto che potrà, comunque, essere garantita la copertura, mediante mobilità da altri enti soggetti a limitazioni nelle assunzioni, per gli ulteriori posti vacanti, necessari o disponibili a seguito di mobilità in uscita o di cessazione dal servizio per dimissioni o collocamento a riposo, nei limiti di legge e negli spazi consentiti dagli stanziamenti di bilancio.

**Visto** il parere favorevole dell'Organo di Revisione economico-finanziaria in data 22 ottobre 2019 (verbale n 13), rilasciato ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

**Dato atto che** dell'adozione del presente Decreto è stata data informazione alle Organizzazioni  
Documento firmato digitalmente

Sindacali Rappresentative, in data 10 ottobre 2019, in quanto verranno istituiti due nuovi profili: Istruttore Informatico e Istruttore Direttivo Tecnico Ambientale;

**Ravvisata** la necessità di dare immediata eseguibilità al presente atto;

**Visti**, ai sensi dell'articolo 49, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267:

- Il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica del Segretario Generale – Direttore del Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione;
- Il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile del Dirigente Responsabile del Servizio Finanziario;

**Visto**, ai sensi del vigente Statuto, il parere favorevole sotto il profilo di legittimità del Segretario Generale;

#### **DECRETA**

1. Di approvare la revisione al Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, come da allegato 2) che forma parte integrante e sostanziale del presente decreto.
2. Di dare atto che la spesa emergente di € 53.700 per l'anno 2019, di € 1.576.000 per l'anno 2020 e di € 2.108.000 per l'anno 2021, trova copertura negli stanziamenti del Bilancio 2019/2021.
3. Di demandare ogni attività gestionale relativa al presente decreto al Settore delle Risorse Umane e Controllo di Gestione.
4. Di dichiarare il presente decreto immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

Brescia, li 24-10-2019

IL PRESIDENTE  
SAMUELE ALGHISI



**RESIDUO DISPONIBILE DELLE QUOTE PERCENTUALI DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI (importi in euro)**

<b>CESSAZIONI</b>	<b>2017</b>
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
Agente Polizia C	29.918,25
Istruttore Direttivo Tecnico D1 – P.T.	15.653,24
Funzionario Amministrativo D3	35.938,06
Istruttore Amministrativo C	27.821,90
Istruttore Direttivo Amministrativo D1	30.780,24
Collaboratore Amministrativo B3	26.335,96
Funzionario Amministrativo D3	35.527,47
	<b>201.975,12</b>

<b>CESSAZIONI 2016 che non hanno ricorso alla riorganizzazione</b>	<b>2016</b>
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
Istruttore Amministrativo C	28.274,35
Istruttore Direttivo Amministrativo D1	31.730,62
	<b>60.004,97</b>

<b>RIASSUNTO</b>		
ANNO CESSAZIONE	%	BUDGET
<b>2017</b>	<b>100%</b>	201.975,12
<b>2016</b>	<b>100%</b>	60.004,97
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018</b>		<b>261.980,09</b>

**Facoltà assunzionale 2019 – art. 1, comma 845, L. 205/2017:**

<b>CESSAZIONI</b>	<b>2018</b>
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
3 Esecutore tecnico Specializzato B1	74.951,53
2 Collaboratore Amministrativo B3	52.717,07
5 Istruttore Amministrativo C	140.466,98
1 Istruttore Tecnico C ore 24	18.728,93
2 Istruttore Direttivo Amministrativo D1	61.141,12
1 Istruttore Direttivo informatico D1	30.570,56
2 Istruttore Direttivo Tecnico D1	61.141,12
2 Funzionari Tecnici D3	70.525,65
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 - cessazioni 2018</b>	<b>510.242,96</b>
<b>RESIDUO capacità assunzionale 2018 cessazioni triennio</b>	<b>261.980,09</b>
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019</b>	<b>772.223,05</b>

**Facoltà assunzionale 2019 - art. 3 comma 5-sexies DL. 90/2014:**

<b>CESSAZIONI</b>	<b>2019</b>
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
6 Collaboratore Amministrativo B3	158.227,44
5 Istruttore Amministrativo C	135.936,78
5 Agente di Polizia C	146.430,51
1 Istruttore Tecnico C	28.093,40
3 Istruttore Direttivo Amministrativo D1	91.711,68
2 Funzionari Tecnici D3	70.832,07
2 Funzionario Amministrativo D3	70.711,90
1 Funzionario di Polizia D3	36.798,71
<b>CAPACITÀ ASSUNZIONALE 2019 - cessazioni 2019</b>	<b>738.742,49</b>
Capacità assunzionale 2019 - cessati anno 2018 più triennio	772.223,05
<b>TOT. CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019</b>	<b>1.510.965,54</b>

**Facoltà assunzionale 2020:**

<b>CESSAZIONI</b>	<b>2020</b>
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
1 Istruttore Tecnico C	28.093,40
1 Istruttore Amministrativo C	28.093,40
1 Istruttore Direttivo Tecnico D1	30.570,56
1 Istruttore Direttivo Amministrativo D1	30.570,56
1 Funzionario Amministrativo D3	35.139,66
1 Funzionario Tecnico D3	35.139,66
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020</b>	<b>187.607,24</b>

**Facoltà assunzionale 2021:**

<b>CESSAZIONI POSSIBILI</b>	<b>2020</b>
Qualifica	Voci contrattuali senza IRAP
1 Esecutore Tecnico spec. B1	24.901,40
2 Collaboratore Tecnico B3	52.640,86
1 Istruttore Tecnico C	28.093,40
2 Istruttore Amministrativo C	56.186,80
2 Agenti di Polizia C	59.012,22
3 Istruttore Direttivo Tecnico D1	91.711,68
1 Istruttore Direttivo Amministrativo D1	30.570,56
1 Istruttore di vigilanza D1	31.983,27
1 Funzionario Tecnico D3	35.139,66
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021</b>	<b>410.239,85</b>

## Assunzioni dall'esterno mediante procedura concorsuale:

<b>RESIDUO capacità assunzionale 2018 cessazioni 2016, 2017</b>	<b>261.980,00</b>
<b>Capacità assunzionale anno 2019 cessazioni 2018</b>	<b>510.242,96</b>
<b>Capacità assunzionale anno 2019 cessazioni 2019</b>	<b>738.742,49</b>
<b>Capacità assunzionale totale anno 2019</b>	<b>1.510.965,45</b>

<b>ASSUNZIONI 2019</b>	<b>Voci contrattuali senza IRAP</b>
3 Collaboratore amministrativo B3	81.675,57
3 Istruttore informatico C	86.145,57
3 Istruttore tecnico C	87.058,65
1 Agente di polizia C	30.451,35
2 Istruttore direttivo amministrativo D	62.313,80
1 Istruttore direttivo informatico D	31.156,90
1 Istruttore direttivo tecnico ambientale D	31.487,12
3 Istruttore direttivo tecnico D	94.461,36
1 Istruttore direttivo di vigilanza D	32.918,91
1 Dirigente tecnico	56.230,38
	<b>593.899,61</b>

<b>RESIDUO 2019 da somma a capacità assunzionale 2020</b>	<b>917.065,84</b>
<b>cessazioni 2020 già deliberate</b>	<b>187.607,23</b>
<b>Capacità assunzionale totale anno 2020</b>	<b>1.104.673,07</b>

<b>ASSUNZIONI 2020</b>	<b>Voci contrattuali senza IRAP</b>
3 Collaboratore amministrativo B3	81.675,57
6 Istruttore amministrativo C	172.291,14
2 Istruttore informatico C	57.430,38
6 Istruttore tecnico C	174.117,30
3 Agente di Polizia C	91.354,05
2 Istruttore direttivo amministrativo D	62.313,80
4 Istruttore direttivo tecnico D	125.948,48
3 Istruttore direttivo tecnico ambientale D	94.461,36
	<b>859.592,08</b>

<b>RESIDUO 2020 da somma a capacità assunzionale 2021</b>	<b>245.080,99</b>
<b>possibili ulteriori cessazioni 2020</b>	<b>410.239,85</b>
<b>Capacità assunzionale totale anno 2021</b>	<b>655.320,84</b>

<b>ASSUNZIONI 2021 condizionate alle ulteriori cessazioni 2020</b>	<b>Voci contrattuali senza IRAP</b>
3 Collaboratore amministrativo B3	81.675,57
5 Istruttore amministrativo C	143.575,95
3 Istruttore informatico C	86.145,57
4 Istruttore tecnico C	116.078,20
2 Istruttore direttivo amministrativo D	62.313,80
	<b>489.789,09</b>

<b>RESIDUO 2021 da somma a capacità assunzionale 2022</b>	<b>165.531,75</b>
---	-------------------