

# COMUNE DI SANTA MARIA DI SALA

- CITTA' METROPOLITANA DI VENEZIA -

## Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

<b>Oggetto:</b>	<b>APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020. PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2018. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE CONDIZIONI DI ESUBERO O ECCEDENZIA DI PERSONALE</b>
-----------------	--

L'anno duemiladiciassette, addì quattordici del mese di novembre alle ore 18:00 nella Residenza Municipale si è riunita la Giunta Comunale.

Per la trattazione del presente argomento sono presenti:

Presente

Fragomeni Nicola	SINDACO	P
Arpi Alessandro	ASSESSORE	P
Bacchin Stefano	ASSESSORE	P
Morosin Luca	ASSESSORE	P
Rocchi Natascia	ASSESSORE	P
Scatto Francesca	ASSESSORE	P

Presenti: 6            Assenti: 0

Partecipa alla seduta il Segretario Generale del Comune Dott. Nuzzo Marcello.

Il Sig. Fragomeni Nicola in qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997, n. 449, il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 è stato modificato dal D.Lgs. 72/2017 il quale ha sancito il superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità [*fabbisogno di personale* (posti coperti + personale "assumibile") = dotazione necessaria agli enti per lo svolgimento delle funzioni];
- l'art. 1, comma 221, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) prevede che gli enti devono effettuare la "ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti", *nonché* il "riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni";

Considerato che in base al combinato disposto dei commi 1, 19 e 20bis dell'art.39 della L.449/1997 gli enti locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ed al piano annuale delle assunzioni;

Riscontrato l'art. 20 della legge 488 del 23.12.1999, che ha modificato ed integrato parzialmente con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale.

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 in base al quale "Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo 6 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:

- dalla nota dei Dirigenti del 08.11.2016 risulta chiaramente che nell'organico del Comune non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- la situazione organizzativa dell'ente nel 2016 ha visto il pensionamento di due dipendenti per i quali si procederà, in attuazione della Delibera di Giunta n. 17 del 27.02.2017, ad un'assunzione di un'unità di personale appartenente alla Cat. B.3 a fine 2017; in considerazione di ciò, oltre a confermare l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze si sottolinea una carenza ormai accentuata di personale;

Richiamati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale cui soggiace il comune di Santa Maria di Sala e rappresentati dalle seguenti norme:

1. Art. 1 comma 557-quater della L. 296/2006 introdotto dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014: Gli Enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano *il* contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

2. Art. 3 comma 5 e 5 quater del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014: Gli enti locali soggetti al patto di stabilità possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato per l' anno 2015 entro il tetto del 60% della spesa del personale cessato dal servizio nell'anno precedente e per gli anni 2016 e 2017 entro il tetto dell'80% della spesa del personale cessato dal servizio nell'anno precedente. Per gli enti locali che hanno un rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%, il tetto di spesa per le nuove assunzioni a decorrere dal 2015 è fissato nel 100% della spesa del personale cessato;
3. L'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015 ha previsto che le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., ovvero le Regioni e gli Enti Locali che erano soggetti al patto di stabilità, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
4. il D.L. n. 113/2016, convertito con la L. n. 160/2016, così come integrato dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, convertito con la L. n. 96/2017, prevede la possibilità, per gli enti che nel 2015 non erano sottoposti al patto di stabilità interno, qualora sia rispettato il parametro stabilito triennialmente dal Ministero dell'Interno riguardante il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, di aumentare la percentuale dal **25%** del turnover al **75%** nei comuni con popolazione superiore ai mille abitanti per gli anni 2017 e 2018.
5. la capacità di spesa per lavoro flessibile soggiace al limite annuo di € 27.658,36 calcolata in base al 100% della spesa dell'anno 2009 con l'esclusione del personale dirigente;

Considerato inoltre che ai fine del calcolo della capacità assunzionale dell'ente è necessario tener conto che l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014 ha previsto il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a tre anni nonché, a seguito della modifica apportata dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, la possibilità di utilizzo della residua capacità ancora disponibile delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

Dato atto che:

1. il limite di spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 è pari ad € 1.888.136,02 e viene calcolata, in aderenza alla Deliberazione Corte dei Conti – Sezioni Autonomie, n. 16/SEZAUT/2009/QMIG al netto delle seguenti componenti:
  - aumenti contrattuali i cc.dd.;
  - “incentivi per la progettazione interna”, di cui all'art. 92 del d.lgs. 12 aprile 2006, n. 163 (cd. “Codice dei contratti”);
  - per incentivi per il recupero dell'ICI per diritti di rogito;
  - dei compensi ISTAT.
2. la capacità assunzionale calcolata in base al D.L. n. 113/2016, convertito con la L. n. 160/2016, così come integrato dall'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, convertito con la L. n. 96/2017 viene quantificata in € 30.618,31 (75% del personale cessato nel 2015), mentre la capacità assunzionale derivante dall'utilizzo della residua capacità ancora disponibile ai sensi dell'art. 4 co. 3 del D.L. 78/2015 è pari ad € 11.849,45 dovuta ai resti per le cessazioni dell'anno 2014 (60% del personale cessato nel 2014) per un totale complessivo di capacità assunzionale pari ad € 42.467,76; (allegato D);

3. in attuazione della Delibera di Giunta Comunale n. 17 del 27.02.2017 al termine dell'anno 2017 si procederà all'assunzione del primo classificato della graduatoria concorsuale approvata con Determinazione n. 708 del 09.10.2017 per un posto di collaboratore amministrativo Cat. "B.3", la cui assunzione andrà ad erodere la capacità assunzionale riportata al precedente punto, così da determinare per l'anno 2018 una capacità assunzionale residua di € 22.718,68 come dettagliatamente riportato nell'allegato D;

Vista la deliberazione n. 70/2016 della Corte dei Conti Piemonte secondo cui le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria elaborato dalla giurisprudenza di questa Corte (su cui cfr. Sez. Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, nonché la deliberazione delle Sezioni riunite della Corte dei conti, in sede di controllo n. 59/CONTR/10 del 6 dicembre 2010). L'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della legge n. 311/2004, "in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente .

La mobilità tra enti soggetti a divieti o limitazioni alle assunzioni è libera perché non genera una variazione della spesa complessiva a livello di comparto pubblico, risolvendosi nel mero trasferimento di un'unità di personale tra due distinti enti. La suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della complessiva finanza pubblica, non ha incidenza, per il legislatore, sulle capacità assunzionali dell'ente ricevente, che continuano ad essere computate sulla base del rapporto percentuale con le cessazioni (per pensionamento, decesso o altre cause) avvenute nel corso dell'anno precedente.

E' dunque chiaro che il reclutamento mediante procedura di mobilità tra enti soggetti a regime limitativo delle assunzioni non incide sulla capacità assunzionale dell'ente ricevente derivante dalle cessazioni degli anni precedenti (fermo restando il rispetto dei tetti di spesa). Detto in altri termini, la normativa in tema di turn over non trova applicazione in presenza di assunzioni per mobilità all'interno del comparto pubblico.

Considerato che secondo quanto previsto dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 72/2017 viene a cessare la rideterminazione della dotazione organica così come avveniva in passato la quale viene determinata dal personale in servizio presso l'Ente con l'aggiunta del personale assumibile individuato dal piano di fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020 ed il conseguente piano occupazionale 2018;

Appurato che in data 17 luglio 2014, con rogito del Segretario Generale del Comune di Noale, repertorio n. 2924, i Comuni di Santa Maria di Sala, Mirano, Noale, Salzano, Martellago e Spinea, hanno costituito, ai sensi dell'art. 32 del D.lgs. n. 267/2000, l'Unione dei Comuni del Miranese al fine di esercitare congiuntamente una pluralità di funzioni e di servizi, con l'obiettivo di migliorare la qualità degli stessi a favore della comunità, garantendo nel contempo efficienza ed economicità;

Riscontrato che, con provvedimento n. 4 del 25.10.2014, il Consiglio dell'Unione dei Comuni del Miranese ha recepito le funzioni di polizia locale e protezione civile trasferite dai Comuni aderenti e le ha accettate e attivate approvando lo schema di convenzione così come a loro volta lo avevano approvato i Comuni aderenti;

riscontrato che i posti in organico riservati al Servizio di Polizia Locale, in quanto funzione trasferita all'Unione di Comuni del Miranese sono stati "congelati", secondo quanto disposto dal comma 2 dell'art. 6-bis del D.lgs. 165/2001 con Delibera di Giunta n. 17 del 27.02.2017;

Dato atto a tal fine che, il Servizio Economico Contabile ha attestato:

- che l'Ente ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2016 e che i vincoli di pareggio di bilancio saranno presumibilmente rispettati;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- Il rispetto del tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013);

Ritenuto dunque opportuno, approvare la programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2018/2020, ed in particolare il piano annuale delle assunzioni relativo all'esercizio 2017, (allegato A), quale parte integrante e sostanziale al presente atto;

Verificato dal collegio dei revisori dei conti, con verbale del 08.11.2017 registrato al prot. generale con n. 19738 del 09.11.2017 ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della L. n. 448/2001, ha accertato che la spesa di personale prevista e derivante dalla programmazione del fabbisogno, è inferiore alla media triennale calcolata ai sensi dell'art. 3 comma 5 bis della L. 114/2014;

Considerato che in riferimento agli anni 2019 – 2020 non si è in grado di quantificare una cifra presunta a disposizione per assunzioni di personale che potrà essere utilizzata a seguito verifica rispetto degli anzidetti limiti sugli anni 2016 – 2018, poiché tale conteggio è legato alle cessazioni dal servizio del personale che potrebbero variare in riferimento ad eventuali modifiche del quadro normativo, si ritiene prudente non indicare ancora nello specifico le assunzioni che verranno attuate nel corso dell'anno 2019 e 2020, rinviando a successivo provvedimento l'individuazione delle stesse a seguito verifica rispetto ai limiti imposti;

Dato atto che tale piano delle assunzioni potrà essere rivisto in funzione di future innovazioni del quadro normativo, di nuove interpretazioni normative, in riferimento al rispetto della percentuale riservata all'assunzione delle categorie protette e qualora le cessazioni del personale, ad oggi non preventivabili, relative agli anni 2018 – 2019, consentiranno parziale sostituzioni negli anni 2019 – 2020.

Preso atto del parere della Corte dei conti Lombardia (par. n. 154/2012) che testualmente scrive: *“la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione, solo nel caso in cui i dipendenti siano stati assunti originariamente a tempo pieno e abbiano successivamente fruito di una riduzione dell'orario di lavoro”*;

Riscontrato, altresì, l'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012 convertito nella legge 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita nonché le unità dichiarate in esubero poste in quiescenza non costituiscono cessazioni;

Ritenuto di poter procedere, a seguito di quanto sopra, all'approvazione del programma triennale del fabbisogno personale 2018/2020 e il piano annuale delle assunzioni 2018 come indicato nell'allegato A) e B) del presente atto di cui forma parte integrante e sostanziale;

Considerato che di quanto sopra verrà data informazione successiva alle R.S.U. aziendali e alle OO.SS, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L. del 1° aprile 1999.

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000”;

Visto il D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

Visto il vigente Statuto comunale,

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese,

### **DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni espresse nella parte espositiva, il programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2018 – 2020 e piano annuale delle assunzioni 2018, di cui ai prospetti A) e B) e elenco delle cessazioni prospetto C):

**ANNO 2018 : sostituzione del personale che cesserà tramite procedure**

**CONCORSUALI PER COLLABORATORE AMMINISTRATIVO B.3**

**ANNO 2019 : Nessuna assunzione**

**ANNO 2020 : Nessuna assunzione**

2. di dare atto che la capacità assunzionale dell'Ente per gli anni 2018-2020, unitamente ai resti 2014-2016 di cui all'allegato D, parte integrante sostanziale del presente atto, dal quale si evince che la spesa a disposizione per assunzioni nell'anno 2018 è pari ad € 22.718,68, importo già decurtato della somma necessaria per l'assunzione prevista dal piano annuale delle assunzioni 2017 che avverrà a fine 2017;
3. di dare, pertanto, atto che tale programmazione, non essendoci assunzioni previste se non in sostituzione di personale cessato, non comporta aumento di spesa per il bilancio comunale;
4. di dare atto che il Comune di Santa Maria di Sala non presenta eccedenze di personale e/o personale in ruolo soprannumerario come certificato dai Dirigenti in data 03.11.2017;
5. di dare atto che la spesa di personale per l'anno 2018 è pari a 1.828.159,47 €, la spesa riferita al personale assumibile in turnover è di 22.718,68 € a cui si aggiungono € 37.257,87 di spesa teoricamente possibile per assunzioni in mobilità così da arrivare al limite massimo di spesa di € 1.888.136,02 (valore medio del triennio 2011-2013);
6. di determinare la dotazione necessaria per lo svolgimento delle funzioni dell'Ente così come enunciato dall'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, modificato dal D.Lgs. 72/2017, come da schema sottostante:

#### **TOTALE COMPLESSIVO**

##### **Polizia Municipale esclusa**

IN SERVIZIO al 30/11/2017			PERSONALE ASSUMIBILE in TOURNOVER 2018-2020	DOTAZIONE NECESSARIA
CAT	B	18	<b>€ 22.718,68</b>	<b>52</b>
	C	14		
	D	17		
	DIR.	3		
	<b>TOT.</b>	<b>52</b>		

7. di dare atto che eventuali cessazioni per mobilità verso Enti in regime di limitazione delle assunzioni, seppur non previste dalla presente Delibera, potranno essere sostituite con altrettante mobilità in entrata, non incidendo sui contingenti assunzionali previsti dalla Legge per assunzioni dall'esterno, avendo come limite la spesa media di personale del triennio 2011-2013;
8. di procedere, nell'anno 2018, alla proroga dell'attuale Dirigente assunto ai sensi dell'art. 110 c.1, sino allo scadere del mandato del Sindaco;
9. di prendere atto del verbale del Collegio dei Revisori dei Conti prot. 19738 del 09.11.2017 ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della L. n. 448/2001, che ha accertato che la spesa di personale prevista e derivante dalla programmazione del fabbisogno, è inferiore alla media triennale calcolata ai sensi dell'art. 3 comma 5 bis della L. 114/2014;
10. di dare altresì atto che tale piano delle assunzioni potrà essere rivisto in funzione del mutato fabbisogno, di future innovazioni del quadro normativo, di nuove interpretazioni, in riferimento al rispetto della percentuale riservata all'assunzione delle categorie protette e qualora le cessazioni del personale, ad oggi non preventivabili, relative agli anni 2018 – 2020, consentiranno parziali sostituzioni negli anni 2019 – 2020.
11. Di incaricare il dirigente del Settore Amministrativo di dare attuazione al presente Piano delle assunzioni.

Dopodiché, con ulteriore votazione favorevole ed unanime espressa in forma palese

### **DELIBERA**

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Il presente verbale viene sottoscritto digitalmente come segue.

IL SINDACO

Fragomeni Nicola

IL Segretario Generale

Nuzzo Marcello

---

**ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'**

(art. 134, D.Lgs 18.08.2000, n° 267)

Si attesta che la presente deliberazione, pubblicata all'Albo pretorio del Comune:

- è eseguibile dal giorno della sua approvazione essendo stata dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, TUEL)
- diverrà eseguibile dopo il decimo giorno della sua pubblicazione in quanto non immediatamente eseguibile (art. 134, comma 3, TUEL)

## PROGRAMMA ANNUALE ASSUNZIONI 2018

## Assunzioni di personale

ANNO 2018

Profilo	n.	Modalità	Cat	Data ASSUNZIONE presunta	Retribuzione Lorda TABELLARE	Retribuzione + CPDEL INDAEL IRAP INAIL
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	1	MOBILITA' ESTERNA PROCEDURE CONCORSUALI  limite spesa di personale 2011-13	B3	dopo la quiescenza di personale in servizio  2° semestre 2018	€ 19.749,08	€ 27.560,95

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale di fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento, in particolare eventuali cessazioni per mobilità o altre cause dei profili per l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'art. 21 c. 3 L. 42/2009 potranno essere ripianate mediante assunzioni per concorsi pubblici, scorrimento o mobilità con personale di pari livello o di livello inferiore;

**PROGRAMMA TRIENNALE ASSUNZIONI 2017-2019**

**Assunzioni di personale**

<b>ANNO 2018</b>	<b>sostituzione del personale che cesserà tramite procedure di MOBILITA' ESTERNA / CONCORSUALI PER COLLABORATORE AMMINISTRATIVO B.3</b>
<b>ANNO 2019</b>	<b>NESSUNA ASSUNZIONE</b>
<b>ANNO 2020</b>	<b>NESSUNA ASSUNZIONE</b>

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale di fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento, in particolare eventuali cessazioni per mobilità o altre cause dei profili per l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'art. 21 c. 3 L. 42/2009 potranno essere ripianate mediante assunzioni per concorsi pubblici o mobilità con personale di pari livello o di livello inferiore;

## CESSAZIONI 2018-2020

## Cessazioni presunte di personale

Profilo	n.	Nominativo/Area	Categoria Posizione Economica	Data CESSAZIONE presunta	Retribuzione Lorda	Retribuzione + CPDEL INDAEL IRAP INAIL
Collaboratore Amministrativo	1	B.R. matr. 130 Settore Amministrativo	B3	1° sem. 2018	€ 19.749,08	€ 27.560,95
Istruttore Amministrativo	1	V.G. matr. 203 Settore Amministrativo	C5	2° sem. 2018	€ 23.726,43	€ 33.088,23

**ALLEGATO D**

**ENTE CON POPOLAZIONE SUPERIORE A 10.000 ABITANTI**  
**CON RAPPORTO TRA SPESE DI PERSONALE E SPESE CORRENTI SUPERIORE AL 25%**

**CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE**  
**PROGRAMMAZIONE 2017/2019 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2016/2018**

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Operaio C.A.	2016	B3	18.229,92	1.519,16	19.749,08
Istr.Tec. Coord. V.P.	2016	C1	19.454,15	1.621,18	21.075,33
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					40.824,41
<b>BUDGET 2017 (25% delle cessazioni a.p. 2016)</b>					<b>75%</b>
					<b>30.618,31</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
NESSUNA	2017				0,00
					0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>BUDGET 2018 (75% delle cessazioni a.p. 2017)</b>					<b>75%</b>
					<b>0,00</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2018				0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>BUDGET 2019 (75% delle cessazioni a.p. 2018)</b>					<b>75%</b>
					<b>0,00</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017-2018-2019	30.618,31
---------------------------------------	-----------

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2014-2015-2016	11.849,45
---	-----------

<b>TOTALE BUDGET ASSUNZIONI 2017/2018</b>	<u>42.467,76</u>
---	------------------

SPESA PER ASSUNZIONE PREVISTA PER FINE 2017	<u>19.749,08</u>
---	------------------

<b>TOTALE BUDGET ASSUNZIONI 2018</b>	<b>22.718,68</b>
--------------------------------------	------------------

**ALLEGATO D****VERIFICA DEI RESIDUI DEGLI ANNI 2013-2015 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2012-2014  
(al netto degli oneri riflessi)**

<b>CESSAZIONI</b>					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
NESSUNO	2013				0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>Disponibile per assunzioni anno 2014 (60% delle cessazioni a.p. 2013)</b>					<b>60%</b> 0,00

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE	13ma MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
Collaboratore Tec. P.R.	2014	B3	18.229,92	1.519,16	19.749,08
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					19.749,08
<b>Disponibile per assunzioni anno 2015 (60% delle cessazioni a.p. 2014)*</b>					<b>60%</b> 11.849,45

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
NESSUNO	2015				0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>Disponibile per assunzioni anno 2016 (25% delle cessazioni a.p. 2015)*</b>					<b>25%</b> 0,00

<b>BUDGET</b>	<b>11.849,45</b>
---------------	------------------

<b>ASSUNZIONI</b>					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
PROGR. FINE 2017	B3	B3			0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					0,00

<b>QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2014-2015-2016</b>	<b>11.849,45</b>
--	------------------

\* Il budget 2015 e 2016 deve essere interamente destinato alle procedure di cui all'art. 1, comma 424 della l. 190/2014, ad eccezione delle regioni in cui sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione.