



## COMUNE DI GAETA

Provincia di Latina

*Dipartimento Pianificazione Strategica ed Organizzativa dell'Ente*

### **Programma Triennale del Fabbisogno del personale - DUP 2017-2019**

Il patrimonio più importante di cui dispone l'Amministrazione è costituito dal capitale Umano :le persone sono una risorsa sempre più fondamentale sia per il raggiungimento degli obiettivi, sia per la gestione dei profondi processi di cambiamento che in questi anni hanno caratterizzato la Pubblica amministrazione.

Da diversi anni, la gestione delle risorse umane, è stata fortemente condizionata da norme che hanno imposto con fermezza vincoli di spesa con conseguente riduzione drastica degli organici.

Le regole che governano la spesa del personale sono essenzialmente regole di contenimento della stessa.

Tale sistema di regole è da far risalire alla legge finanziaria del 2007 L. n. 296/2006 che all'art. 1, comma 557 e successive modifiche ed integrazioni, ha introdotto vari limiti alla spesa del personale.

Negli ultimi anni, sono intervenute varie e ripetute modifiche che non ne hanno però alterato l'impianto originario.

Attualmente gli enti locali sono principalmente soggetti alle seguenti limiti :

- quello generale di contenimento della spesa di personale;
- quello sulle possibilità di assunzioni, sia a tempo indeterminato sia con tipologie di lavoro flessibile.
- quello sull'utilizzo della capacità' assunzionale anni 2015 e 2016 mobilità;
- quello sull'utilizzo della capacità assunzionale anni 2017/2019 derivanti dalla legge di stabilità anno 2016.

**Premesso** quanto innanzi, la programmazione triennale del personale dell'Ente locale deve mirare ad assicurare un livello ottimale del funzionamento dell'apparato burocratico al fine di garantire servizi efficienti ed efficaci alla collettività.

L'art. 91 del D. Lgs. n. 267 del 18.8.2000, prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale.

L'art. 39 della Legge n. 449 del 27.12.1997 prescrive altresì l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e stabilisce che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i fabbisogni di introduzione di nuove professionalità all'interno dell'Ente.

Il D. Lgs. n. 165 del 30.3.2001 e s.m.i agli artt. 30, 34-bis e 35 disciplinano le modalità di reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni, mentre l'art. 6, commi 4 e 4-bis, del D. Lgs 165/2001, che testualmente così recita:

- comma 4 : Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale;

- comma 4-bis : il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Inoltre l'art. 1, comma 368, della legge n. 232 dell'11.12.2016 il quale, modificando l'art. 4, comma 4, del D.L. n. 101 del 31.8.2013, convertito dalla legge n. 125 del 30.10.2013, ha prorogato fino al 31.12.2017 le graduatorie dei concorsi pubblici vigenti alla data del 1.9.2013;

I limiti all'assunzione del personale sono rappresentati dall'art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296 del 27.12.2006, come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D. Lgs n. 78/2010, il quale stabilisce che *"ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, ... garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale"* ed al successivo comma 557-quater, della Legge n. 296 del 27.12.2006, come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, del Decreto Legge n. 90 del 24.6.2014, convertito dalla Legge n. 114 dell'11.8.2014, si dispone che *ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione.*

Il Comune di Gaeta con delibera di Giunta Comunale n. 148 del 13/07/16 ha provveduto ad attestare l'inesistenza di personale in soprannumero e di eccedenze di personale in riferimento sia alle esigenze funzionali che alla dotazione organica.

Evidenziato quindi che la programmazione del fabbisogno di personale deve necessariamente realizzarsi nell'ambito di un'attività orientata a logiche di risultato, tenuto conto dei principi generali dell'ordinamento, realizzando la migliore utilizzazione delle risorse umane e garantendo, al contempo, il contenimento del costo del lavoro entro i vincoli di finanza pubblica.

Richiamato, in detto contesto, il vigente, correlato, impianto normativo relativo al rispetto dei vincoli in materia di personale, in particolare:

□ l'art. 1 comma 557, 557 bis, 557 ter e 557 quater della legge 296/2006, come da ultimo modificato dal DL 90/2014, convertito dalla legge 114/2014; □ la legge 208/2015 (stabilità 2016) che: - al comma 228 introduce una nuova percentuale di turn-over, riguardante tanto la Pubblica Amministrazione centrale quanto Regioni ed Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno, bloccando la spesa per le assunzioni al 25% dei risparmi derivati dalle uscite dell'anno precedente, per gli anni 2016, 2017, 2018 : << (...) possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente>>;

- al comma 762 stabilisce che le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi del pareggio del bilancio;

Da ultimo con l'art.1, comma 479, lettera d), della legge n. 232 dell'11.12.2016 è previsto l'innalzamento al 75% della percentuale di cui sopra, a decorrere dall'anno 2018, per i comuni che rispettano le condizioni ivi

indicate, normativa tuttavia a cui non si è fatto ricorso nella formulazione del redigendo piano triennale del fabbisogno del personale.

Rilevato inoltre che il Comune di Gaeta:

a) ha rispettato il patto di stabilità interno nell'anno 2015 come da relativa comunicazione in sede di monitoraggio semestrale effettuata al Mef agli atti del Dipartimento ed ha ottemperato all'obbligo di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del DL 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014 secondo il quale "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione" parametro individuato nel triennio fisso 2011-2013 con deliberazione della Corte dei Conti sezioni Autonomie 25/2014.

- ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il periodo 2013/2015, giusto l'atto deliberativo di Giunta n. 222/2013 (articolo 48, comma 1, Dlgs 198/2006);

- non presenta situazioni di esubero o di eccedenze di personale come riportato nella Delibera di G. M. n. 148/2016 in riferimento sia alla dotazione organica che alle esigenze funzionali, di conseguenza, non trovano applicazione, per questo Ente sulla base delle risultanze della ricognizione ex art. 6 comma 1 del D.Lgs 165/2001, i vincoli posti dall'art.33 del medesimo D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 12.11.2011 n. 183;

- ha obbligo di procedere alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, in quanto già non in regola con la relativa quota di riserva;

Dato atto che la Corte Costituzionale (sentenza n. 272/2015) ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 41, comma 2, del d.l. 66/2014 (Misure urgenti per la competitività e la giustizia sociale), convertito con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della l. 89/2014, in riferimento agli artt. 3, 97, secondo comma, e 117, quarto comma, della Costituzione con ciò facendo cadere il divieto imposto dalla norma che fissava, per gli enti non in linea con i tempi medi di pagamento (90 giorni nel 2014 e 60 giorni a decorrere dal 2015), l'impossibilità di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione (anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto), nell'anno successivo a quello riferito al mancato rispetto dei termini suddetti.

Considerato altresì che l'art. 1, comma 234 della legge 28 dicembre 2015, n. 208 stabiliva che "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui, nel corrispondente ambito regionale, è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota del 18/07/2016 n. 37870, in attuazione della normativa sopra citata, comunicava che per gli enti locali che insistono sul territorio delle Regioni Emilia-Romagna, Marche, Lazio e Veneto, sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente riferite alle annualità 2015 e 2016 e alle annualità anteriori al 2015 e nel contempo le assunzioni a tempo determinato e la mobilità potranno svolgersi rispettando le limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente,

fermo restando per gli enti locali la possibilità di applicare la disciplina speciale relativa alle assunzioni di personale insegnante ed educativo di cui all'art.17 del D.L. 24.06.2016 n.113.

Al contempo l'art. 17 del D.L.24.06.2016 n.113 convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160 (G.U. 194 del 20.08.2016) che per effetto dell'aggiunta del comma 228-bis all'art.1 comma 228 della legge 28.12.2015 n.2018 (legge stabilità 2016) ha individuato un budget assunzionale straordinario ed aggiuntivo rispetto alle ordinarie capacità assunzionali degli enti locali finalizzato a definire un piano straordinario di assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2016, 2017 e 2018 di personale insegnante ed educativo necessario per consentire il mantenimento dei livelli di offerta formativa, nei limiti di disponibilità di organico e di spesa di personale sostenuta per assicurare i relativi servizi nell'anno educativo e scolastico 2015- 2016, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo in termini di competenza tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale. L'art. 16 del citato D.L.24.06.2016 n.113 convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160 (G.U. 194 del 20.08.2016) che ha abrogato la lettera a) dell'art.1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006 n.296 che prevedeva tra le misure di contenimento della spese di personale anche la riduzione dell'incidenza del rapporto spese personale /spese correnti qualificata come disposizione direttamente precettiva con 2 recenti deliberazioni della corte dei conti sezioni autonomie n.27/2015 e n.16/2016 con la conseguente applicazione del divieto di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo per gli enti non in regola.

Considerato pertanto che dopo l'intervento abrogativo operato dall'art.16 del citato D.L.113 convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160 (G.U. 194 del 20.08.2016) la vigente disciplina di contenimento della spesa di personale è individuata dal combinato disposto tra il comma 557 ed il comma 557-quater dell'art.1 della legge 27 dicembre 2006 n.296 secondo il quale gli enti locali devono assicurare il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 calcolata in applicazione delle modalità fissate con deliberazioni Corte dei conti 21/2014 e 25/2014 nonché dalla circolare Mef 9/2006 computando le singoli voci incluse (ad esempio spesa per personale comandato in entrata) ed escluse dall'aggregato della spesa di personale (ad esempio spese per personale appartenente alle categorie protette assunto in adempimento di obblighi di legge, spesa per rinnovi CCNL, quota di spese di personale rimborsate comandato e/o distaccato rimborsate da altri enti);

Richiamato il principio della cd. neutralità finanziaria delle assunzioni di personale mediante procedure di mobilità prevista dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 recentemente ribadito dalla Corte dei Conti Sezione Piemonte con deliberazione n.93 del 13.07.2016 secondo il quale tra enti sottoposti a divieti o limitazioni per le assunzioni di personale "la suddetta operazione, essendo neutrale dal punto di vista della 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)" come d'altronde simmetricamente non generano capacità assunzionali per l'ente di appartenenza, fermo restando comunque il rispetto dei limiti di contenimento complessivo della spesa del personale;

Vista la deliberazione 54 del 16.5.2016 della Corte dei conti Sardegna ( nello stesso senso Corte dei conti Lombardia con deliberazione 188 del 15.07.,2016) che in relazione all'utilizzo dei residui degli spazi assunzionali del triennio precedente previsto dall'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014 (inserito nell'art.4, comma 3 del d.l. 78/2015) ha stabilito che operativamente la suddetta disciplina determina che " per l'anno 2016 (resti inutilizzati a valere sui singoli budget annuali del triennio 2013-2015, per cessazioni intervenute

nel triennio 2012-2014) potranno essere liberamente utilizzati solamente i resti assunzionali calcolati sulle cessazioni degli esercizi 2012 e 2013", in presenza del blocco assunzionale sui budget delle cessazioni 2014 previsto per il riassorbimento del personale degli enti di area vasta;

Rilevato altresì che:

- è venuto meno, sempre a seguito delle novità introdotte dal D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, il vincolo contenuto nel comma 7 dell'art. 76 del D.L.90/2014 del rispetto del tetto massimo del 50% nel rapporto tra spesa del personale e spesa corrente, con il divieto di effettuare assunzioni nel caso di superamento di tale rapporto nell'ultimo anno.
- per le assunzioni a tempo determinato o comunque per rapporti di lavoro flessibile, va, inoltre, tenuto presente che la norma contenuta nell'art. 9, comma 28 della L. n. 122/2010 secondo cui ci si può avvalere di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti co.co.co. nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 11 comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, non è più applicabile agli enti locali che hanno rispettato l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al 1° principio sopraccitato. Parte della giurisprudenza ritiene comunque insormontabile il vincolo del rispetto della spesa complessiva per personale a tempo determinato sostenuta nel 2009;

Evidenziato che tutto quanto sopra accertato costituisce condizione necessaria per poter procedere alla programmazione del fabbisogno di personale dipendente, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, nell'esercizio delle funzioni attribuite a questo consesso;

Rilevato che al fine di verificare e controllare il rispetto del contenimento della spesa occorre determinare il valore medio della **spesa del personale nel triennio 2011-2013**, calcolata ai fini del rispetto del comma 557 tenuto conto dei criteri di calcolo indicati nell'art. 14, comma 7 della L. n. 122/2010: **€ 5.928.039,22**, che questo dato verrà posto a raffronto con gli elementi di programmazione che saranno appresso enunciati.

Preso atto che questo Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000, come certificato nel Rendiconto della Gestione per l'esercizio finanziario 2015, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 40 del 07.06.2016.

Considerato che ad oggi non è possibile determinare la spesa di personale sostenuta nell'anno 2016 in quanto l'esercizio finanziario è ancora in corso di chiusura, comunque si ritiene, sulla base dei dati finanziari contenuti nel bilancio di previsione, che, ragionevolmente, anche per l'anno 2016 sarà rispettato il limite alla spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Preso altresì atto che da una lettura degli atti di programmazione dell'Ente si è reso necessario procedere ad una ricostruzione attenta della spesa del personale al fine di dare contezza anche dei residui assunzionali ed anche alla luce della farraginosità normativa in materia che spesso ha creato non pochi dubbi interpretativi da parte dei responsabili tenuti a darvi attuazione.

Rilevato altresì che per quanto innanzi riportato si è innanzitutto proceduto ad una ricognizione attenta del personale andato in quiescenza nel periodo 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, e che si presume vada in quiescenza negli anni 2017, 2018, 2019 contenuti nell'allegato A) parte integrante e sostanziale del presente atto calcolati secondo la normativa vigente. Ai fini di una corretta programmazione si rende necessario procedere a programmare gli interventi nel triennio distinguendo tra assunzioni a tempo indeterminato e assunzioni con contratto di lavoro flessibile.

## ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Preso atto che:

- per verificare il rispetto del principio sopra enunciato occorre innanzi tutto individuare le economie di spesa che si vengono a determinare per le cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato verificatesi l'anno precedente, per le quali non si è ad oggi provveduto alla copertura del posto.
- come hanno precisato a suo tempo le Sezioni riunite della Corte dei Conti con deliberazione n. 52/2010 ( e come ribadito da ultimo dalla sezione Lombardia della Corte 18/2013), l'espressione "nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno" deve essere intesa come comprensiva di tutte le vacanze complessivamente verificatesi dall'entrata in vigore della norma limitatrice (comma 562 legge n. 296/2006), non ancora coperte alla data di riferimento;
- Successivamente, però, l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 ha stabilito che "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";
- dalla verifica effettuata dall'ufficio personale, a prescindere dal calcolo dell'attuale ed integrale disponibilità derivante da tutti i risparmi di spesa verificatesi dal 2007, risultano i seguenti dati del personale cessato nel 2010, 2011, nel 2012, nel 2013 e nel 2014 di seguito riportati;

### Anno 2010

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
9	31-01-2010	52.924,58	D6(89)	quiescenza
362	31-03-2010	27.885,35	B5(9)	quiescenza
363	29-06-2010	30.284,35	C3(13)	quiescenza
323	30-06-2010	27.191,55	B5(9)	quiescenza
306	19-07-2010	26.343,81	B3(7)	quiescenza
226	31-07-2010	115.541,94	Dirigente(400)	quiescenza
34	30-08-2010	38.885,18	D5(19)	quiescenza
322	03-09-2010	32.711,28	C5(88)	quiescenza
17	30-09-2010	30.066,83	C3(13)	quiescenza
747	31-10-2010	33.554,56	C5(88)	quiescenza
155	31-12-2010	27.657,45	B4(8)	quiescenza
253	31-12-2010	26.343,81	B3(7)	quiescenza

**Tot.€ 469.390,69**

### Anno 2011

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
229	31-03-2011	32.564,00	C5(88)	quiescenza
148	30-06-2011	29.937,63	B4(8)	quiescenza
180	01-07-2011	31.333,00	B7(87)	quiescenza

745	31-12-2011	34.363,06	C5(88)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>128.197,69</b>		

#### Anno 2012

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
4	13-03-2012	35.118,58	C5(88)	quiescenza
555	26-11-2012	33.802,98	C5(88)	quiescenza

**Tot. € 68.921,56**

#### Anno 2013

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
250	01-01-2013	30.092,55	B4(8)	quiescenza
231	31-03-2013	36.187,48	C5(88)	quiescenza
1051	30-04-2013	31.876,21	C2(12)	quiescenza
357	30-06-2013	29.494,85	B6(10)	quiescenza
365	31-07-2013	32.602,85	C4(14)	quiescenza
234	31-12-2013	36.187,48	C5(88)	quiescenza

**Tot. € 196.441,42**

Seguendo le modalità di calcolo indicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica U.P.P.A. con Circolare n. 4607 del 18.10.2010, si è proceduto dunque a calcolare le economie di spesa che derivano dai residui assunzionali anni 2011-2013 per utilizzarle ai fini del calcolo delle percentuali di spesa consentite dal D.L. 90/2014 per nuove assunzioni fino all'anno 2014.

Detratte le risorse utilizzate per l'attuazione dei piani occupazionali 2013 e 2014, la somma disponibile per eventuali assunzioni è pari ad € **99.323,76**, che rappresenta il residuo assunzionale anno 2014

#### Anno 2014

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
1104	30-09-2014	23.655,56	B2(6)	quiescenza

**Tot. € 23.655,56**

#### Anno 2015

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
740	31-03-2015	34.551,03	C5(88)	quiescenza
958	30-06-2015	33.533,17	C4(14)	quiescenza
953	31-07-2015	33.527,33	C4(14)	quiescenza
950	30-09-2015	33.527,33	C4(14)	quiescenza

**Tot. € 135.138,86**

**Dirigenti**

137	30-04-2015	111.704,64	Dirigente(400)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>111.704,64</b>		

**Categoria protetta**

1113	31-03-2015	25.101,56	B2(6)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>25.101,56</b>		

**Anno 2016**

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
165	06/11/2016	32.911,98	C4(14)	quiescenza
280	23/11/2016	32.854,64	C4(14)	quiescenza
1107	23/12/2016	27.491,49	B2(6)	quiescenza
938	28/09/2016	32.174,50	C4(14)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>125.432,61</b>		

**Dirigenti**

5	29/02/2016	113.363,52	Dirigente(400)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>113.363,52</b>		

**Categoria protette**

138	13/11/2016	34.539,52	C5(88)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>34.539,52</b>		

**Anno 2017**

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
136	10/01/2017	51.497,76	D6(89)	quiescenza
952	01/02/2017	33.957,13	C4(14)	quiescenza
848	19/02/2017	34.545,19	C5(88)	quiescenza
158	14/03/2017	33.451,96	C4(14)	quiescenza
371	27/03/2017	39.231,84	D4	quiescenza
187	01/05/2017	33.270,49	C4(14)	quiescenza
957	01/05/2017	33.527,33	C4(14)	quiescenza
346	25/06/2017	44.008,05	D6(89)	quiescenza
283	12/07/2017	44.695,83	D6(89)	quiescenza
441	11/08/2017	34.852,57	C5(88)	quiescenza
1087	10/08/2017	27.925,29	B2(6)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>410.963,44</b>		

**Anno 2018**

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
372	01/02/2018	33.349,26	C5(88)	quiescenza

235	05/02/2018	33.757,08	C5(88)	quiescenza
140	05/03/2018	34.838,37	C5(88)	quiescenza
1023	29/12/2018	31.899,83	C2(12)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>133.844,54</b>		

#### Dirigente

793	01/01/2018	108.120,48	Dirigente(400)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>108.120,48</b>		

#### Categorie protette

186	01/04/2018	44.323,76	D6(89)	quiescenza
<b>Tot. €</b>		<b>44.323,76</b>		

#### Anno 2019

CodDipendente	Data di Licenziamento	COSTO	Posizione Economica	CAUSALE
370	25/05/2019	43.883,41	D6(89)	quiescenza
951	15/06/2019	33.675,39	C4(14)	quiescenza
179	08/09/2019	34.265,37	C4(14)	quiescenza
233	23/11/2019	34.366,52	C5(88)	quiescenza
959	01/01/2019	33.333,54	C4(14)	quiescenza
<b>Tot.</b>		<b>€ 179.524,23</b>		

*\*I dati economici riportati si riferiscono alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, calcolata per 13 mensilità e comprensiva degli oneri riflessi.*

#### Budget personale appartenente alla qualifica non dirigenziale

Nell'elaborare il presente documento di programmazione oltre a tener conto degli strumenti programmatori degli anni precedenti e delle esigenze che si sono andate a maturare e consolidare nel tempo bisogna tener conto che la spesa di personale di questo Ente è superiore al 25% delle spese correnti:

Pertanto in base alle tabelle sopra riportate la possibilità teorica di ricollocazione di nuove unità corrispondente in base alle cessazioni 2013, 2014 e 2015 ed alle cessazioni previste per il 2016 e 2017,2018 e 2019 è pari a quanto di seguito riportato per il personale di qualifica non dirigenziale:

	Budget assunzionale 2014	Budget assunzionale 2015	Budget assunzionale 2016	Budget assunzionale 2017	Budget assunzionale 2018	Budget assunzionale 2019
importo calcolato su pensionamenti anno precedente	117.864,85	14.193,34	81.083,32	31.358,15	102.740,75	133.844,54
residui non utilizzati anni precedenti	172.725,84	99.323,76	113.517,10	194.600,42	40.023,97	142.764,72
<b>totale disponibilità nell'anno</b>	<b>290.590,69</b>	<b>113.517,10</b>	<b>194.600,42</b>	<b>225.958,57</b>	<b>142.764,72</b>	<b>276.609,26</b>
importo utilizzato nell'anno per assunzioni	191.266,93			185.934,60		187.674,00
Residui da riportare per anno successivo	<b>99.323,76</b>	<b>113.517,10</b>	<b>194.600,42</b>	<b>40.023,97</b>	<b>142.764,72</b>	<b>88.935,26</b>