



COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

PROVINCIA DI UDINE

Verbale di deliberazione della GIUNTA COMUNALE

Registro delibere di Giunta Comunale ORIGINALE N. 116

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2018-2020. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA..

L'anno 2018 il giorno 27 del mese di GIUGNO alle ore 17:30, nella casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

		Presente/Assente
SAVINO Gianluigi	Sindaco	Presente
BUDA DANCEVICH Marina	Vice Sindaco	Presente
COGATO Marco	Componente della Giunta	Presente
ZAMPAR Andrea	Componente della Giunta	Presente
MAULE Federica	Componente della Giunta	Presente
ZAMBON Alessia	Componente della Giunta	Assente
PETENEL Loris	Componente della Giunta	Presente

Assiste il dott. MUSTO Andrea in qualità di Segretario Generale.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il dott. Gianluigi SAVINO nella qualità di Sindaco di Cervignano del Friuli ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la giunta adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2018-2020. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 91 del D.lgs 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizza alla riduzione programmata della spesa di personale;
- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. 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. 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.
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6 – ter del d.lgs 165/2001 prevede che, 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;

- ai sensi dell'art. 22 , comma 1, del d.lgs 75/2017: “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

- in data 8 maggio 2018 il Ministro della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze e con il Ministro della sanità, ha adottato il Decreto recante per le PP.AA. le Linee di indirizzo in materia di tecniche/metodologiche di “predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2” del d.lgs. 165/2001;

- l'art. 2 del suddetto DM di approvazione delle Linee guida dispone l'entrata in vigore dal giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale;

- alla data odierna il testo del DM 8/5/2018 è stato diffuso sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, ma per la sua entrata in vigore manca ancora la registrazione alla Corte dei Conti e la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;

- dalla lettura del testo del DM 8/5/2018 emerge quanto segue:

a) le linee di indirizzo mirano, in questa prima fase, ad introdurre le amministrazioni alle nuove metodologie di definizione dei piani e ad illustrare i criteri che saranno alla base dei processi di implementazione del sistema informativo di cui all'art. 60 del d.lgs 165/2001 (SICO);

b) in attesa di tali informazioni le innovazioni introdotte dal d.lgs 75/2017 potranno trovare applicazione in chiave sperimentale;

c) le linee guida sono adottate con decreti di natura non regolamentare e definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno, in sede applicativa, al contesto delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

d) in adesione alle previsioni dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

e) la dotazione organica è un elemento flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze e si sostanzia in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e per gli enti territoriali l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto di tale limite di spesa sostenibile le amministrazioni potranno rimodulare, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la consistenza del personale, in base ai fabbisogni programmati.

RICHIAMATI:

- l'art. 56 comma 7 della legge regionale n. 18/2016 la quale dispone che “*Le Amministrazioni del Comparto unico provvedono, entro il 31/01/2017, alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, riferite al personale dirigenziale, mediante riordino delle relative competenze, in un'ottica di razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche a seguito di:*

a) *accorpamento di uffici e introduzione di parametri di virtuosità nel rapporto fra personale assegnato e numero di dirigenti derivante anche dall'analisi dei compiti istituzionali e delle fondamentali competenze che individuano le missioni della singola amministrazione con l'obiettivo della riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, soprattutto laddove vi sia il trasferimento di funzioni ad altre amministrazioni / Uti;*

b) *eventuali nuovi processi attribuiti all'amministrazione anche con riferimento alle UTI;*

- l'art. 56 comma 21 della legge regionale n. 18/2016 la quale dispone che *"Al fine di razionalizzare l'utilizzo delle risorse umane in relazione all'accorpamento delle strutture organizzative e all'omogeneizzazione della qualità dei servizi, con l'obiettivo di riduzione della spesa complessiva e quindi nel rispetto dei vincoli previsti dal patto di stabilità vigente per gli enti del Comparto unico, le UTI e i Comuni rideterminano le dotazioni organiche del personale entro il 31 dicembre 2017"*;

DATO ATTO che a seguito della riforma delle autonomie locali intrapresa dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, in particolare con la legge regionale n. 26/2014 e con la legge regionale 20/2016, e della riforma del Comparto Unico del Pubblico Impiego regionale e locale di cui alla legge regionale n. 18/2016, questa Amministrazione ha adottato i seguenti atti di rideterminazione della dotazione organica:

- delibera n. 251 del 28/12/2016 di rideterminazione della dotazione organica in seguito al trasferimento di personale all'Unione Territoriale Intercomunale Agro Aquileiese per l'espletamento delle funzioni conferite all'Unione ed inerenti la Gestione del personale e la Gestione dei Servizi tributari;
- delibera n. 110 del 28/6/2017 adottata in applicazione del disposto di cui all'art. 56 , commi 21 e 22 della legge regionale n. 18/2016;
- delibera n. 136 del 31/7/2017 di rideterminazione della dotazione organica in seguito al trasferimento di personale all'Unione Territoriale Intercomunale Agro Aquileiese per l'espletamento delle funzioni conferite all'Unione ed inerenti il Sistema locale dei servizi sociali;

RILEVATO che, in base al disposto di cui al comma 4 dell'art. 6 del D.lgs 165/2001, il piano del fabbisogno del personale è aggiornato annualmente in coordinamento con la programmazione economico finanziaria ed in rapporto funzionale diretto con il PEG;

VISTE le deliberazioni n. 31 dell'8/3/2017, n. 223 del 13/12/2017 rispettivamente di adozione e integrazione della programmazione triennale delle assunzioni 2017/2019, alle quali si rimanda per il dettaglio e considerato procedere ad un aggiornamento delle esigenze occupazionali a suo tempo indicate nel piano triennale, oltre che ad un adeguamento rispetto alle nuove disposizioni introdotte con il D.Lgs 75/2017;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

RITENUTO di tenere conto, nella predisposizione del piano triennale del fabbisogno di personale, dei seguenti aspetti:

- la continua evoluzione della normativa regionale inerente al riforma delle autonomie locali e l'orientamento manifestato da più parti di intervenire nuovamente nell'assetto istituzionale e organizzativo delle Unioni;
- l'incremento dell'utilizzo dell'istituto della mobilità volontaria che negli ultimi anni ha prodotto una riduzione del personale in servizio con scarse possibilità di sostituzione;
- le convenzioni per la gestione di servizi in forma associata attualmente in atto;
- le carenze di organico in cui versa l'Ente, adottare una politica di personale orientata alla massima possibilità di assunzione, nei limiti di legge;

RICHIAMATO il vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi il quale dispone, all'art 2, che l'assetto strutturale del Comune di Cervignano del Friuli è suddiviso in Settori, quali Unità Organizzative di massima dimensione che possono comprendere, al loro interno, più Servizi costituiti in base ad associazioni di competenze adeguate all'assolvimento autonomi e compiuto di una o più attività, e Servizi autonomi quando il livello di responsabilità è attribuito ad un solo Servizio;

VISTA la delibera n. 7 dell'11/1/2017 con la quale viene definita l'attuale struttura organizzativa del Comune;

RICORDATO che il comma 2 dell'art. 6 del d.lgs 165/2001 richiama, quale principio guida del PTFP, quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane, mentre il comma 1, del predetto articolo, prevede che l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;

RITENUTO pertanto, che dal combinato disposto dei predetti commi 1 e 2 dell'art. 6 del D.lgs 165/2001, si può dedurre che l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli aspetti organizzativi, e dato atto che, comunque, la Giunta Comunale per esigenze organizzative può procedere con propria deliberazione ad aggregazioni o disaggregazioni di uffici o di aree, provvedendo anche ad una riassegnazione complessiva del personale;

ATTESO che si rende necessario procedere ad una modifica della struttura organizzativa dell'Ente alla luce della riorganizzazione intervenuta in seguito al trasferimento di funzioni in UTI, come riportato nell'ALLEGATO A) alla presente deliberazione;

RITENUTO procedere individuando, sia le limitazioni di spesa vigenti, che le facoltà assunzionali per questo ente che così si dettagliano:

- A. Contenimento della spesa di personale;
- B. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;

- C. Lavoro flessibile;
- D. Procedure di stabilizzazione;
- E. Progressioni verticali;
- F. Fondo del Salario Accessorio (integrazione art. 20 comma 5, del CCRL 01.08.2002)
- G. Quota disabili

A. CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

A1. Normativa

<p>Art. 22 comma 1 L.R. 18/2015</p> <p>L.R. 33/2016 art. 6 c. 16</p>	<p>Gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di uno specifico triennio al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del presente articolo, 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 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).</p> <p>Ai fini di quanto previsto dall'articolo 22, comma 1, della legge regionale n. 18/2015 il triennio cui fare riferimento per gli anni 2016, 2017 e 2018 è quello relativo agli anni dal 2011 al 2013.</p>
<p>Art. 49 comma 2 e 3 L.R. 18/2015</p>	<p>Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all' articolo 21 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1 (Principi e norme fondamentali del sistema Regione autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia), e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della medesima legge regionale, nonché dell' articolo 69, comma 1, lettera a), della legge regionale 26/2014, sono valorizzate pro quota da parte dei singoli enti partecipanti, salvo diverso accordo tra gli stessi da comunicare alla struttura regionale competente in materia di autonomie locali, in base ai rimborsi che l'ente eroga ad altri enti per l'utilizzo di dipendenti non inseriti nella sua pianta organica, nonché, viceversa, in base alle somme ricevute da altri enti per il personale incardinato nella pianta organica dell'ente che presta il personale.</p>

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

DATO ATTO che l'art. 52 comma 7 della L.R. 20/2016 ha disposto che *"ai fini di quanto previsto dall' articolo 22, comma 1, della legge regionale 18/2015 , non rilevano, per la quota non a carico dell'ente locale, le spese per la promozione di attività socialmente utili di cui all' articolo 10 della legge regionale 29 dicembre 2011, n. 18 (Legge finanziaria 2012), per lavori di pubblica utilità di cui all' articolo 30, comma 2 bis, della legge regionale 18/2005 , e per cantieri di lavoro di cui all'articolo 9, commi da 127 a 137, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (Legge finanziaria 2013), stante la finalità sociale degli interventi che trovano copertura in specifici finanziamenti regionali, con spese a carico del bilancio della Regione, già rientranti nei tetti di*

spesa validi ai fini delle norme di coordinamento della finanza pubblica applicabili alla Regione medesima”;

Preso atto che, come evidenziato nella circolare della Regione n. 8061 del 4/5/2018, il trasferimento di personale a favore dell’UTI, previsto dalla legge regionale n. 26/2014, conduce inevitabilmente ad una riduzione dell’aggregato spesa di personale per l’ente cedente. Pertanto, per neutralizzare gli effetti del trasferimento e al fine di rendere gli aggregati confrontabili, per assicurare un effettivo contenimento della spesa di personale, sarà necessario, per ogni anno del triennio 2017-2019, procedere ad un adeguamento del valore medio di riferimento del triennio 2011-2013 da rispettare ai sensi dell’art. 22, comma 1, della L.R. 18/2015;

Rilevato, inoltre che non costituiscono spesa di personale (Corte Conti Sezione Autonomie n. 13/2015) le spese per il personale appartenente alle categorie protette, limitatamente alla quota di riserva;

DATO ATTO che, sulla scorta delle considerazioni di cui al punto precedente, in riferimento all’esercizio 2018 si è reso necessario scomputare dal valore medio del triennio di riferimento (2011-2013) la spesa relativa al personale trasferito all’UTI, che non grava più sull’ente cedente, e che pertanto il relativo valore di riferimento risulta il seguente:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006 (scomputato della spesa riferita al personale trasferito all’UTI Agro Aquileiese)			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 2.513.704,82	€ 2.490.774,78	€ 2.197.507,95	€ 2.400.662,52

B. FACOLTÀ ASSUNZIONALI

B1. Normativa

Richiamate inoltre le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

L.R. 12/2014	Alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dall’1 gennaio 2014, ai fini dell’attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, anche somministrato, le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga.
Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall’art. 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015.	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 a una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. [...] 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 della facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

Dall'anno <u>2016</u> Art. 1, comma 228, della legge 208/2015	Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, 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 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. [...]
<u>Anni 2017 e 2018</u> L.R. 18/2016 – Art. 56 comma 19	La Regione, le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime possono procedere, per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigente nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI. [...]
L.R. 18/2016 – Art. 56 comma 20	Per i Comuni che non partecipano alle UTI, la percentuale di cui al comma 19 (100%) è fissata al 50 per cento, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente per classe demografica, come definito triennialmente con decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 53 comma 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 267/2000
L.R. 18/2016 – Art. 56 comma 20 bis)	In deroga alle previsioni di cui ai commi 19 e 20 del presente articolo, le UTI e i Comuni possono procedere, per gli anni 2018 e 2019, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigente da assegnare ai servizi socio assistenziali nell'ambito delle piante organiche aggiuntive fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all' articolo 22 della legge regionale 18/2015
L.R. 18/2016 – Art. 56 comma 20 ter)	In deroga alle previsioni di cui ai commi 19 e 20, le UTI e i Comuni possono procedere, per gli anni 2018 e 2019, ad assunzioni di personale della polizia locale anche oltre il limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all' articolo 22 della legge regionale 18/2015

DATO ATTO che non è al momento possibile quantificare il budget relativo alla capacità assunzionale per gli anni 2019 e 2020 in quanto il comma 19 dell'art. 56 della L.R. 18/2016, precedentemente richiamato, ha disposto solo per gli anni fino al 2018 (fatta salva la disposizione speciale per il personale dei servizi socio assistenziali e della polizia locale) e che quindi la determinazione del budget dei due anni successivi potrà essere quantificata solo al momento in cui sarà conosciuto il relativo limite di spesa;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Dato atto che questo Ente partecipa all'Unione Territoriale Intercomunale Agro Aquileiese costituita di diritto ai sensi dell'art. 56 quater della Legge Regionale 26 del 2014, a far data dal 15 aprile 2016;

Atteso pertanto che la capacità assunzionale, utile ad assunzioni a tempo indeterminato non per mobilità volontaria, può essere calcolata secondo la seguente tabella:

ANNO	
2014	60% della spesa delle cessazioni anno precedente
2015	60% della spesa delle cessazioni anno precedente
2016	25% della spesa delle cessazioni anno precedente
2017	100% della spesa delle cessazioni anno precedente
2018	100% della spesa delle cessazioni anno precedente

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Vista la delibera dell'Ufficio di Presidenza dell'Unione Territoriale Intercomunale Agro Aquileiese n. 23 del 2/5/2018 con la quale, in applicazione dell'art. 56 – comma 19 – della L.R. 18/2015 si provvedeva a definire il budget assunzionale a livello di UTI disponendo, con riferimento all'anno 2018 la compensazione della quota di budget paria € 22.698,79 del comune di Cervignano a favore del Comune di Fiumicello Villa Vicentina;

Ritenuto opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale:

Budget annuale 2018 (competenza):

PERSONALE CESSATO PER DIMISSIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	TOTALE SPESA
Istruttore direttivo amministrativo	2017	D1	37.822,26
Agente di polizia municipale	2017	PLA1	34.068,55
BUDGET 2018 (100% delle cessazioni a.p. 2017)			100%
			71.890,81

Atteso che, nel 2018, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del triennio precedente (2015/2017 su cessazioni 2014/2016):

Assunzioni che hanno comportato l'utilizzo di spazi assunzionali		BUDGET ASSUNZIONALE 2015	BUDGET ASSUNZIONALE 2016	BUDGET ASSUNZIONALE 2017	
anno assunzione	Assunzioni	60% Cessazioni 2014	25% Cessazioni 2015	100% Cessazioni 2016	
		€ 22.756,10	€ 27.293,18	€ 105.200,83	
2015	Nessuna assunzione	€ 0,00			
2016	Agente polizia municipale - Finanziato in quota parte utilizzo resti assunzionali 2014 e 2015	-€ 18.501,38	€ 0,00		
2017	Istruttore informatico - Finanziato in quota parte utilizzo resti assunzionali 2015 e 2016 e Budget assunzionale 2014 ceduto da parte del Comune di Villa Vicentina (delibera n. 223 del 13/12/2017)	-€ 4.254,72	-€ 6.863,45	€ 0,00	TOTALE
QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA		€ 0,00	€ 20.429,73	€ 105.200,83	125.630,56

DARE ATTO che dalla suddetta capacità assunzionale deve essere detratta la quota ceduta al Comune di Fiumicello Villa Vicentina (delibera UTI n. 23 del 2/5/2018) pertanto il budget assunzionale complessivo disponibile risulta essere il seguente:

Quota turn over non utilizzata anno 2015	0,00
Quota turn over non utilizzata anno 2016	20.429,73
Quota turn over non utilizzata anno 2017	105.200,84
Capacità assunzionale 2018	71.890,81
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	197.521,38
Spazi ceduti al Comune di Fiumicello Villa Vicentina (delibera UTI n. 23 del 2/5/2018)	-22.698,79
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE DISPONIBILE	174.822,59

C. LAVORO FLESSIBILE

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "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";

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce "Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *“Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”*;

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Ricordato che ai sensi dell' Art. 56 comma 19 L.R. 18/2016 *“[...] In relazione alle assunzioni, per gli anni 2017 e 2018, di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e con forme di lavoro flessibile da parte delle UTI e dei Comuni partecipanti alle medesime, ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per dette assunzioni il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI;*

VISTA la delibera dell'UTI Agro Aquileiese n. 23 del 2/5/2018 con la quale, in applicazione del suddetto articolo 56 c. 19 L.R. 18/2016, ai fini del calcolo del budget del limite di spesa previsto per il lavoro flessibile, si definisce il budget di spesa a livello di UTI individuando, in seguito a compensazioni tra gli enti dell'Unione, il budget disponibile per ciascun Comune riferito all'anno 2018;

DATO ATTO:

- che la spesa complessiva per lavoro flessibile del Comune di Cervignano anno 2009 ammonta a € 97.390,18;

- che per effetto della deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'UTI Agro Aquileise n. 23/2018 di cui sopra, a seguito compensazione tra enti del limite complessivo calcolato a livello di UTI, per l'anno 2018 la somma a disposizione del Comune di Cervignano per assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile è pari a € 53.763,35;

D. PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE

Dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue: non è presente personale in possesso dei requisiti previsti nei commi 1 e 2, dell'art. 20, d.lgs. 175/2017;

E. PROGRESSIONI VERTICALI

RIICORDATO che con delibera n. 110 del 28/6/2017 si disponeva la modifica della dotazione organica dell'Ente e la conseguente integrazione del piano occupazionale 2017/2019 prevedendo, in applicazione dell'art. 56 – comma 22 – della L.R. 18/2016 la copertura di uno dei due posti vacanti di categoria C mediante la procedura del corso-concorso riservato al personale interno;

DATO ATTO che la suddetta procedura è stata avviata e che, in seguito alla modifica intervenuta con L.R. n.12/2018 la suddetta procedura del corso-concorso riservata al personale interno deve essere conclusa entro il 31/12/2018;

F. FONDO SALARIO ACCESSORIO

Visto l'art. 20 comma 5, del CCRL 01.08.2002, che recita: "In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio.";

DATO ATTO che al momento non è programmata l'attivazione di nuovi servizi;

G. QUOTA DISABILI

Menzionata la Legge n. 68/1999 e in particolare:

Art. 3:

I datori di lavoro pubblici e privati sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 nella seguente misura:

- a) sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;*
- b) due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;*
- c) un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.*

Art. 18:

2. In attesa di una disciplina organica del diritto al lavoro degli orfani e dei coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché dei coniugi e dei figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26 dicembre 1981, n. 763, è attribuita in favore di tali soggetti una quota di riserva, sul numero di dipendenti dei datori di lavoro pubblici e privati che occupano più di cinquanta dipendenti, pari a un punto percentuale e determinata secondo la disciplina di cui all'articolo 3, commi 3, 4 e 6, e all'articolo 4, commi 1, 2 e 3, della presente legge. La predetta quota è pari ad un'unità per i datori di lavoro, pubblici e privati, che occupano da cinquantuno a centocinquanta dipendenti. Le assunzioni sono effettuate con le modalità di cui all'articolo 7, comma 1. Il regolamento di cui all'articolo 20 stabilisce le relative norme di attuazione.

DATO ATTO che in base al prospetto informativo predisposto per il monitoraggio di cui all'art. 39-quater del D.Lgs n. 165/2001 la situazione del Comune di Cervignano alla data del 31/12/2017 risulta essere la seguente:

Quota di riserva disabili (art. 3 L. 68/99)	2
Quota disabili in forza	8

Quota riserva art. 18 L.68/99	0
Quota categorie protette in forza	1

PRESO ATTO che la suesposta situazione di esubero di copertura di quota di riserva di cui alla L. 68/99 deriva dal trasferimento dei dipendenti all'UTI Agro Aquileiese;

VISTO l'accordo approvato dalla Conferenza Unificata in data 21/12/2017, come poi rettificato in data 25/1/2018, con il quale si specifica che i comuni che hanno in servizio un numero di lavoratori appartenenti alle categorie di cui all'art. 1 della L. 68/1999 corrispondente alla quota d'obbligo calcolata sulla somma del personale in servizio presso il comune e di quello conferito all'unione a cui partecipano, portano le eccedenze di assunzioni e di categorie protette rispetto al numero del loro personale in servizio a compensazione del minor numero di lavoratori assunti presso l'unione di comuni a cui partecipano;

RILEVATO pertanto, che il Comune di Cervignano rispetta le quote di riserva di cui alla L. 68/1999;

RITENUTO, alla luce di quanto disciplinato nell'art. 16 della legge 183/2001, che novella l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti (art. 33 D.lgs 165/2001) di provvedere almeno annualmente ad una ricognizione per la verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale;

DATO ATTO che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs. 165/2001, è opportuno richiamare la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento" n.14 del 2014 che contiene le seguite definizioni:

a) *"soprannumerarietà"*: situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;

b) *"eccedenza"*: situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;

Precisato che nella stessa circolare si delinea come le situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale possono derivare da:

1. riduzione delle dotazioni organiche delle amministrazioni centrali disposta dall'articolo 2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

2. ragioni funzionali, che determinano la revisione del fabbisogno di personale, conseguente all'attuazione di misure di razionalizzazione degli assetti organizzativi e dei procedimenti amministrativi;

3. ragioni finanziarie riferite a situazioni di squilibrio finanziario rilevate dagli organi competenti (collegio dei revisori, Corte dei conti, amministrazione vigilante) o descritte da specifiche disposizioni normative. Per quanto riguarda gli enti locali, si rinvia, in particolare, alle previsioni contenute nel Titolo VIII, recante disciplina degli enti locali deficitari o dissestati, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;

4. piani di ristrutturazione decisi dalle amministrazioni pubbliche.

Che l'individuazione delle eccedenze deve essere fatta avendo come riferimento:

- la quantità di ore di straordinario che sono state remunerate e di quelle che hanno dato luogo a riposo compensativo;
- la quantità di giornate di ferie residue che sono state maturate in capo ai singoli dipendenti;
- la rilevazione dei procedimenti, il loro numero e la loro complessità;
- l'assenza di personale a tempo indeterminato extra dotazione organica e di personale a tempo determinato;

DATO ATTO che non sussistono situazioni di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica ;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs. 165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: non sussistono situazioni di eccedenza secondo quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs 165/2001;

DATO ATTO che il Comune di Cervignano:

- relativamente all'esercizio 2017 ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'articolo 19, della legge regionale n. 18, del 17 luglio 2015 o 19, della legge regionale n. 18, del 17 come da certificazione resa dall'organo di revisione e dal responsabile del Servizio finanziario e inviata in data 26/5/2018 Regione;

- la spesa di personale triennio 2018/2020, calcolata ai sensi della sopra richiamata L.R. 18/2015 risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013;
- con delibera di Consiglio n. 83 di data 21/12/2017 ha approvato il bilancio di previsione 2018/2020;
- con delibera di Giunta n. 37 del 14/2/2018 ha approvato il Piano della Performance /PEG anno 2018;
- con delibera di Consiglio n. 16 del 27/4/2018 ha approvato il rendiconto della gestione finanziaria 2017;
- con delibera di Consiglio n. 57 del 27/9/2017 ha approvato il bilancio consolidato 2016;
- ha inviato i relativi dati alla Banca dati delle amministrazioni Pubbliche (BDAP) – verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario;
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 - verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario ;
- che dagli atti programmatori il Comune di Cervignano è rispettoso altresì del pareggio di bilancio nell'anno 2018 - verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 30 dell'8/3/2017 il piano delle azioni positive per il triennio 2017/2019;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs 165/2001, con la presente deliberazione;

RITENUTO pertanto, alla luce di quanto sopra riportato di procedere all'adozione del piano triennale di fabbisogno di personale (ALLEGATO B) e alla conseguente rideterminazione della dotazione organica dell'Ente come riassunta nell'ALLEGATO C);

DATO ATTO che il piano triennale di fabbisogno di personale (ALLEGATO B) è orientato:

- all'assunzione del personale non ancora assunto ma previsto dal precedente piano assunzionale (sostituzioni personale cessato e corso concorso art. 56, commi 21 e 22 LR 18/2016);
- al mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo, dopo aver esperito le procedure di mobilità volontaria sia compartimentale che intercompartimentale, all'utilizzo degli spazi assunzionali (definiti a livello di Unione ai sensi dell'at. 56 –comma 19 – della L.R. 18/2016) mediante utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni pubbliche e/o l'indizione di procedure di selezione pubbliche;
- al ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 definito a livello di UTI ai sensi dell'art. 56. comma19, della L.R. 18/2016
- in applicazione del disposto di cui all'art. 27 della L.R. 18/2016, attuare la procedura necessaria ad acquisire stabilmente, con contratto a tempo pieno e indeterminato, nella dotazione organica del Comune la figura professionale di cat D attualmente in posizione di comando presso la Casa di Riposo (mediante utilizzo di spazi assunzionali);
- prevedere la sostituzione della figura di cat D – Responsabile del settore tecnico e gestione del Territorio – (part time 50%) per il quale è prevista la cessazione a far data dal 1/8/2018 mediante analoga figura professionale con contratto di lavoro tempo pieno;
- favorire il rientro a tempo pieno del personale con rapporto di lavoro part time trasformato;
- al mantenimento delle gestioni associate e in convenzione in essere, in particolare quella relativa alla Polizia Municipale e del commercio;

- ai fini del contenimento della spesa di personale, qualora tale spesa dovesse superare i vincoli di finanza pubblica, alla riduzione in via prioritaria delle spese per lavoro flessibile e per i comandi o convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale (ex art. 7 C.C.R.L. 26/11/2004;

VISTE sottoelencate tabelle allegate al presente atto:

- allegato D 1 e 2 "costo piano assunzioni anno 2018" e "Costo piano assunzioni a regime anni 2019/2020"
- allegato E 1-2-3 "Tabella dimostrativa della spesa di personale iscritta a bilancio" anni 2018/2019/2020;
- allegato F "Tabella dimostrativa del rispetto del limite di spesa di personale";

PRESO ATTO, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto risulta rispettoso di tutti i vincoli di finanza pubblica ed in particolare nel contenimento della spesa di personale entro il triennio 2011-2013 (Allegato F) ;

DATO ATTO che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2018 e del bilancio pluriennale;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui "*A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*";

ATTESO che con proprio verbale il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTO il d.lgs. 267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18.08.2000, n. 267

ACQUISITI i pareri di cui alla suddetta normativa, come risulta dall'allegato al presente atto;

CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI resi per alzata di mano;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. di modificare la struttura organizzativa del Comune di Cervignano del Friuli secondo quanto riportato nell'allegato A) facente parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di prendere atto della delibera dell'UTI Agro Aquileiese n. 23 del 2/5/2018 con la quale si definiscono, ai sensi dell'art. 56 – comma 19 – della L.R. 56/2018, il budget assunzionale e il budget per il lavoro flessibile relativi all'anno 2018, che per il Comune di Cervignano risultano essere pari:
 - budget assunzionale € 174.822,59;
 - budget per il lavoro flessibile € 53.763,35;
4. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2018/2020, come riassunto nell'ALLEGATO B), prevedendo :

anno 2018:

- all'assunzione del personale non ancora assunto ma previsto dal precedente piano assunzionale (sostituzioni personale cessato e corso concorso art. 56, commi 21 e 22 LR 18/2016), del personale cessato nel corso del 2018 alla data odierna e alla stabilizzazione del personale in comando:
 - o n. 2 Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile cat D e/o contabile (dipendente cessato il 31/12/2017; stabilizzazione dipendente in comando in applicazione del disposto di cui all'art. 27 della L.R. 18/2016);
 - o n. 2 Istruttore amministrativo e/o contabile cat C (dipendente cessato il 28/12/2017 e corso concorso corso concorso ai sensi art. 56 – commi 21 e 22 L.R. 18/2016 - procedura già avviata-);
 - o n. 1 Istruttore tecnico cat C (dipendente cessato il 31/5/2018);
 - o n. 2 Agente di polizia locale cat. PLA (dipendenti cessati rispettivamente il 6/3/2017 e il 16/12/2017)
- al mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over del seguente personale per il quale è già conosciuta la data di cessazione e per le cessazioni future:
 - o n. 1 Istruttore direttivo amministrativo cat D (cessazione prevista per il 1/11/2018 di un Istruttore direttivo tecnico per il quale si prevede la sostituzione con un Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile);
 - o n.1 Istruttore amministrativo e/o contabile cat. C (posto che si renderà vacante in seguito a mobilità interna disposta per la copertura di un dipendente la cui cessazione è prevista per il 10/7/2018);
 - o n. 1 Agente di polizia locale cat. PLA (posto che si renderà vacante dal 17/12/2018);
 - o n. 1 Istruttore direttivo tecnico in sostituzione della figura di cat D – Responsabile del settore tecnico e gestione del Territorio – (part time 50% trasformato), per il quale è prevista la cessazione a far data dal 1/8/2018, mediante analoga figura professionale con contratto di lavoro tempo pieno;

- procedere, dopo aver esperito le procedure di mobilità volontaria sia compartimentale che intercompartimentale, all'utilizzo degli spazi assunzionali definiti a livello di Unione ai sensi dell'art. 56 – comma 19 della L.R. 18/2016 (delibera UTI n. 23 del 2/5/2018) mediante accesso a graduatorie di altre amministrazioni pubbliche e/o l'indizione di procedure di selezione pubbliche;
- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) già conosciute alla data odierna, di stabilire che, nel caso in cui le relative procedure di mobilità non avessero esito positivo, si procederà all'assunzione dall'esterno, nei limiti delle capacità assunzionali come sopra individuate, con le seguenti priorità per l'anno 2018:
 - o n. 1 Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile cat D (stabilizzazione comando ai sensi dell'art. 27 della L.R. 18/2016);
 - o n. 1 Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile di Cat. D (in sostituzione del dipendente cessato per mobilità il 31/12/2017) posto per il quale sono andate deserte le procedure di mobilità);
 - o n. 1 Istruttore direttivo Amministrativo cat D (in sostituzione del dipendente collocato a riposo dal 1/11/2018 e per il quale le procedure di mobilità già attivate sono andate deserte);
 - o Istruttore amministrativo/contabile cat C per la copertura dei posti per i quali la mobilità compartimentale e intercompartimentale ha avuto esito negativo;
 - o Agente di polizia locale cat. PLA per la copertura dei posti vacanti in attuazione della deroga prevista dal comma 20 bis dell'art. 56 della L.R. 18/2016;
- al ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 definito a livello di UTI ai sensi dell'art. 56. comma19, della L.R. 18/2016 con delibera dell'Unione n. 23 del 2/5/2018;
- favorire il rientro a tempo pieno del personale con rapporto di lavoro part time trasformato;
- al mantenimento della gestioni associate e in convenzione in essere, in particolare quella relativa alla Polizia Municipale e del commercio;
- ai fini del contenimento della spesa di personale, qualora tale spesa dovesse superare i vincoli di finanza pubblica, alla riduzione in via prioritaria delle spese per lavoro flessibile e per i comandi o convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale (ex art. 7 C.C.R.L. 26/11/2004;

anno 2019:

- al mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo, dopo aver esperito le procedure di mobilità volontaria sia compartimentale che intercompartimentale, all'utilizzo degli spazi assunzionali, che verranno definiti a livello di UTI ai sensi dell'art. 56 – comma 19- della L.R. 18/2016, mediante utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni pubbliche e/o l'indizione di procedure di selezione pubbliche;
- al ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 definito a livello di UTI ai sensi dell'art. 56. comma19, della L.R. 18/2016;
- favorire il rientro a tempo pieno del personale con rapporto di lavoro part time trasformato;

- al mantenimento della gestioni associate e in convenzione in essere, in particolare quella relativa alla Polizia Municipale e del commercio;
- ai fini del contenimento della spesa di personale, qualora tale spesa dovesse superare i vincoli di finanza pubblica, alla riduzione in via prioritaria delle spese per lavoro flessibile e per i comandi o convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale (ex art. 7 C.C.R.L. 26/11/2004;

anno 2020:

- al mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo, dopo aver esperito le procedure di mobilità volontaria sia compartimentale che intercompartimentale, all'utilizzo degli spazi assunzionali, che verranno definiti a livello di UTI ai sensi dell'art. 56 – comma 19- della L.R. 18/2016, mediante utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni pubbliche e/o l'indizione di procedure di selezione pubbliche;
- al ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 definito a livello di UTI ai sensi dell'art. 56. comma 19, della L.R. 18/2016;
- favorire il rientro a tempo pieno del personale con rapporto di lavoro part time trasformato;
- al mantenimento della gestioni associate e in convenzione in essere, in particolare quella relativa alla Polizia Municipale e del commercio;
- ai fini del contenimento della spesa di personale, qualora tale spesa dovesse superare i vincoli di finanza pubblica, alla riduzione in via prioritaria delle spese per lavoro flessibile e per i comandi o convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale (ex art. 7 C.C.R.L. 26/11/2004;

5. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto ALLEGATO C, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

6. di dare atto che l'assegnazione di personale ai vari Settori/Servizi avverrà generalmente con cadenza annuale in occasione dell'approvazione del PEG/Piano della Performance;

7. di dare atto che il Piano Triennale di fabbisogno di personale e, di conseguenza, la dotazione organica sarà oggetto di modifiche in relazione alla definizione degli assetti associativi ed al verificarsi di nuove e sopravvenute esigenze non prevedibili allo stato attuale, nonché al fine di porre in essere eventuali correttivi per sopravvenute normative regionali o nazionali;

8. di dare atto che il presente atto costituisce autorizzazione alle assunzioni con contratti di lavoro flessibile per esigenze eccezionali o temporanee, nel rispetto dell'art. 36 D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., nei limiti della spesa come precedentemente indicati;

9. di specificare che, per quanto riguarda il lavoro flessibile, il superamento del limite massimo di spesa definito a livello di Unione comporta responsabilità disciplinare e dirigenziale: è fatta salva la

facoltà di compensazione fra le tipologie diverse di lavoro flessibile, fermo restando il limite massimo di spesa assegnato;

11. Di dare atto che i budget di spesa determinati, ai sensi dell'art. 56 comma 19 della L.R. 18/2016, con delibera dell'UTI Agro Aquileiese n. 23 del 2/5/2018 potranno essere oggetto di modifica e che le assunzioni programmate con il presente atto dovranno comunque essere contenute negli eventuali nuovi limiti individuati a livello di Unione;

12. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente in quanto trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2018 e del bilancio pluriennale.

13. Di dare atto che il piano triennale di fabbisogno di personale è orientato al contenimento della spesa di personale al di sotto del corrispondente aggregato medio del triennio 2011-2013 e rispettoso di tutti i vincoli di finanza pubblica posti al contenimento della spesa di personale come da allegato F);

14. di dare atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del d.lgs 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011 n. 183 nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

15. di stabilire quale direttiva per i responsabili di servizio che, preliminarmente alla richiesta o all'avvio delle procedure finalizzate all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato o al conferimento di incarichi di collaborazione coordinata o continuativa o all'avvio di lavoratori con contratto di somministrazione o all'avvio di rapporti di lavoro accessorio, venga effettuata una compiuta valutazione sull'impossibilità di avvalersi di personale interno per sopperire alla esigenza temporanea verificata, anche attraverso una razionalizzazione e/o semplificazione delle attività. Al tal fine il responsabile di servizio dovrà attestare l'infruttuoso esperimento delle procedure di cui al presente punto;

16. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

RAVVISATA L'URGENZA, CON SUCCESSIVA VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE
resa per alzata di mano;

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi del comma 19 dell'articolo 1 della L.R. 11.12.2003 N. 21.



COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI
PROVINCIA DI UDINE

Funzione Trasferita in UTI - Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2018-2020. VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE. DOTAZIONE ORGANICA.*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di Cervignano del Friuli, 27/06/2018

IL RESPONSABILE
DOTT. ANDREA MUSTO



COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI
PROVINCIA DI UDINE

Funzione Trasferita in UTI - Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2018-2020. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.*

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Comune di Cervignano del Friuli, 27/06/2018

IL RESPONSABILE
DOTT.SSA MILENA SABBADINI

Letto, confermato e sottoscritto,

IL PRESIDENTE
SAVINO Gianluigi

IL SEGRETARIO GENERALE
MUSTO Andrea

ATTESTAZIONE DI INIZIO PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione oggi 02/07/2018 viene affissa all'Albo pretorio, ove vi rimarrà a tutto il 17/07/2018 .

Li 02/07/2018

Il Responsabile della Pubblicazione
Davide Cibic

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

Ai sensi dell'art. 1 della Legge Regionale 11/12/2003, n. 21, si attesta che la presente deliberazione è esecutiva:

dalla data di adozione (L.R. 21/2003, art. 1, comma 19)

al termine della pubblicazione (L.R. 21/2003, art. 1, comma 15)

L'impiegato Responsabile
Davide Cibic

Comunicato ai capigruppo in data 02/07/2018

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

Il Revisore dei conti del Comune di Cervignano del Friuli ha esaminato la proposta di deliberazione della Giunta Comunale relativa al PIANO OCCUPAZIONALE 2018/2020 verificando il rispetto delle indicazioni normative per le spese del personale.

IL REVISORE DEI CONTI

- Visto il D.Lgs. 267/00;
- Visto il D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche e integrazioni;
- Visto il D.Lgs. 75/2017;
- Visto il DM 8/5/2018 non ancora in vigore;
- Vista la L. 449/1997;
- Vista la L.R. FVG 18/2016;
- Vista la delibera GC n. 31 del 08/03/2017;
- Vista la delibera GC n. 223 del 13/12/2017;
- Esaminata la proposta di deliberazione avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2018/2020. VERIFICA DELLE ECCEDEXENZE. DOTAZIONE ORGANICA" che propone l'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale nei termini indicati nella proposta stessa per il triennio 2018/2020 al fine di assicurare le esigenze di funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, prevedendo, in conformità alle risorse disponibili di dare luogo alle coperture con le modalità dettagliate nella proposta stessa che, qui richiamate, formano parte integrante e sostanziale del presente parere;

TUTTO CIO' PREMESSO

esprime parere favorevole all'approvazione della proposta di deliberazione oggetto del presente parere per la parte di propria competenza .

Cervignano del Friuli, 26 giugno 2018

IL REVISORE DEI CONTI



ALLEGATO A) ALLA DELIBERA DI APPROVAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2018/2020

COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

SETTORE/SERVIZIO AUTONOMO	Servizi compresi nel Settore	NOTE
SETTORE FINANZIARIO	Servizio Bilancio, contabilità ed economato, società partecipate Servizio economato	Comprende la gestione di Servizi finanziari di alti comuni e dell'Unione tramite convenzione
SETTORE AFFARI GENERALI	Servizio segreteria, affari generali e contratti Servizio demografico, stato civile, statistica ed elettorale Servizio cultura e biblioteca	Comprende la gestione del Servizio segreteria e affari generali dell'Unione tramite convenzione
SETTORE TECNICO E GESTIONE DEL TERRITORIO	Servizi alla persona Servizio commercio, turismo e attività produttive Servizio patrimonio e demanio, manutenzioni esterne, protezione civile, cimiteri e gestione impianti sportivi, espropri Servizio informatica ed impianti tecnologici	Istruzione e gestione amministrativa , pari opportunità, politiche giovanili. Servizio sociale limitatamente alle funzioni non gestite tramite Unione Servizio gestito in forma associata con Comune di Cervignano ente capofila
SERVIZIO AUTONOMO CENTRALE UNICA DI COMMITTENZA CONSORTILE		Servizio gestito in convenzione con Comune di Cervignano ente capofila
SERVIZIO AUTONOMO CASA DI RIPOSO		Servizio gestito in forma associata con Comune di Cervignano ente capofila
CORPO DI POLIZIA MUNICIPALE INTERCOMUNALE		Limitatamente alle funzioni non gestite tramite Unione
SERVIZIO AUTONOMO GESTIONE DEL PERSONALE		
GESTIONE PROCEDURE AUTORIZZATORIE IN MATERIA DI ENERGIA DEL SUBAMBITO CERVIGNANESE		
SERVIZI PUBBLICI DI INTERESSE ECONOMICO GENERALE DEL SUBAMBITO CERVIGNANESE		

ALLEGATO B) ALLA DELIBERA DI ADOZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020

PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020
 COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI

CATEGORIA	PROFILO	FABBISOGNO NUMERO UNITA'	POSTI COPERTI AL 27/6/2018	NUMERO UNITA' DA RECLUTARE	PREVISIONE DI IMPIEGO			NOTE
					2018	2019	2020	
D	Amministrativo e/o contabile	11	4	2	SI	SI	SI	In seguito a cessazione di un Istruttore tecnico prevista con decorrenza 1/11/2018 si prevede la sostituzione con un Istruttore Amministrativo
	Tecnico e/o informatico		5	0				
PLB	PLB	1	1		SI	SI	SI	
	Amministrativo e/o contabile		19	2				
C	Tecnico e/o informatico	27	4	1	SI	SI	SI	
	Collaboratore socio assistenziale		1	0				n. 1 posto part time 83,33%
PLA	Agente di polizia locale	10	8	2	SI	SI	SI	
	Operario specializzato e/o autista scuolabus		11	0				
B	Collaboratore amministrativo	16	1	0	SI	SI	SI	
	Ausiliaria di assistenza		4	0				
A	Operatore	7	5	0				
	Operario		2	0	SI	SI	SI	
		72	65	7				

PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO

L'ENTE	
Segretario Generale in convenzione	1

ALLEGATO C) ALLA DELIBERA DI ADOZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020

RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA A SEGUITO DELL'ADOZIONE DEL PIANO TRIENNALE (2018/2020) DI FABBISOGNO DI PERSONALE COMUNE DI CERVIGNANO DEL FRIULI							
CATEGORIA	PROFILO	POSTI PREVISTI DALL'ATTUALE DOTAZIONE ORGANICA	POSTI COPERTI AL 27/6/2018	POSTI VACANTI	NUMERO UNITA' DA RECLUTARE	NUOVA RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA	NOTE
D	Amministrativo e/o contabile	14	4	5	2	11	In seguito a cessazione di un Istruttore tecnico prevista con decorrenza 1/11/2018 si prevede la sostituzione con un Istruttore Amministrativo
	Tecnico e/o informatico		5		0		
PLB	PLB	1	1	0		1	
C	Amministrativo e/o contabile	28	19	4	2	27	
	Tecnico e/o informatico		4		1		
	Collaboratore socio assistenziale		1		0		
PLA	Agente di polizia locale	10	8	2	2	10	n. 1 posto part time 83,33%
B	Operaio specializzato e/o autista sc	23	11	7	0	16	
	Collaboratore amministrativo		1		0		
	Ausiliaria di assistenza		4		0		
A	Operatore	9	5	2	0	7	
	Operaio		2		0		
		85	65	20	7	72	

PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO L'ENTE	
Segretario Generale in convenzione	1

ALLEGATO D 1 ALLA DELIBERA DI ADOZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020

COSTO PIANO ASSUNZIONI ANNO 2018

		TOTALI PARZIALI					
CATEGORIA	POSTI COPERTI AL 1/1/2018	TEMPO PIENO/PART TIME	ASSEGNI	ONERI	IRAP	TOTALE	TOTALE COMPLESSIVO
PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/1/2018							
D	9	D1 Totale	€ 70.496,24	€ 20.435,47	€ 5.994,89	€ 96.926,60	
		D2 Totale	€ 78.116,05	€ 23.014,64	€ 6.769,94	€ 107.900,63	
		D3 Totale	€ 74.872,28	€ 20.734,56	€ 6.418,60	€ 102.025,44	
		D4 Totale	€ 52.326,98	€ 13.656,51	€ 4.449,34	€ 70.432,83	
		D5 Totale	€ 33.950,33	€ 9.213,01	€ 2.887,37	€ 46.050,71	
		D7 Totale	€ 28.350,24	€ 8.218,75	€ 2.410,65	€ 38.979,64	
PLB	1	PLB 4 Totale	€ 44.913,49	€ 12.056,76	€ 3.819,17	€ 60.789,42	
C	25	C1 Totale	€ 136.867,11	€ 41.071,30	€ 10.036,18	€ 187.974,59	
		C2 Totale	€ 93.734,12	€ 27.036,69	€ 4.025,06	€ 124.795,87	
		C3 Totale	€ 185.354,27	€ 50.932,33	€ 13.500,24	€ 249.786,84	
		C4 Totale	€ 175.427,02	€ 48.341,70	€ 12.566,18	€ 236.334,90	
		C5 Totale	€ 28.041,39	€ 7.608,06	€ 2.384,79	€ 38.034,24	
PLA	8	PLA1 Totale	€ 26.417,42	€ 7.278,66	€ 2.246,66	€ 35.942,74	
		PLA3 Totale	€ 71.656,98	€ 20.852,19	€ 6.167,82	€ 98.676,99	
		PLA4 Totale	€ 83.561,57	€ 23.719,21	€ 7.152,64	€ 114.433,42	
		PLA5 Totale	€ 28.897,52	€ 7.963,72	€ 2.457,57	€ 39.318,81	
B	16	B1 Totale	€ 10.562,43	€ 3.173,56	€ 898,30	€ 14.634,29	
		B2 Totale	€ 63.896,65	€ 19.740,80	€ 2.552,48	€ 86.189,93	
		B3 Totale	€ 64.383,85	€ 20.678,06	€ 3.698,34	€ 88.760,25	
		B4 Totale	€ 22.401,84	€ 6.731,87	€ 1.905,20	€ 31.038,91	
		B5 Totale	€ 19.069,00	€ 5.730,65	€ -	€ 24.799,65	
		B6 Totale	€ 92.831,91	€ 27.899,07	€ 2.659,63	€ 123.390,61	
		B7 Totale	€ 47.258,42	€ 14.203,26	€ 2.005,22	€ 63.466,90	
		B8 Totale	€ 24.283,10	€ 6.588,19	€ -	€ 30.871,29	
A	7	A2 Totale	€ 20.110,36	€ 6.044,15	€ 1.710,32	€ 27.864,83	
		A3 Totale	€ 79.288,89	€ 23.174,17	€ -	€ 102.463,06	
		A4 Totale	€ 20.779,22	€ 6.245,59	€ -	€ 27.024,81	
		A5 Totale	€ 21.176,05	€ 6.365,15	€ -	€ 27.541,20	
		Segretario generale	€ 90.890,76	€ 23.833,39	€ 7.727,43	€ 122.451,58	
Quota fondo per il salario accessorio destinata ad indennità e produttività			€ 139.184,38	€ 35.407,25	€ 11.830,67	€ 186.422,30	
TOTALE SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/1/2018			€ 1.929.099,87	€ 547.948,72	€ 128.274,69	€ 2.605.323,28	€ 2.605.323,28
PERSONALE ASSUNTO IN CORSO D'ANNO MEDIANTE PROCEDURA DI MOBILITA' IN SOSTITUZIONE PERSONALE CESSATO NEL 2016 E NEL 2017							
PLA 3 (DA 14/5/2018)			€ 16.823,02	€ 5.062,03	€ 1.459,16	€ 23.344,21	
C 1 (da 2/5/2018)			€ 16.530,32	€ 4.900,64	€ 1.433,74	€ 22.864,70	
TOTALE SPESA PERSONALE IN SERVIZIO AL 30/6/2018			€ 33.353,34	€ 9.962,67	€ 2.892,90	€ 46.208,91	€ 46.208,91
Assunzioni programmate al 31/12/2018 per sostituzione personale cessato nel 2017 e precedenti (spesa a carico del Bilancio)							
D 1 (procedura di mobilità conclusa con esito negativo)			€ 14.127,61	€ 3.841,63	€ 1.201,52	€ 19.170,75	
C 1 (procedura di mobilità in corso)			€ 12.102,01	€ 3.603,58	€ 1.050,17	€ 16.755,75	
PLA 1 (procedura di mobilità conclusa con esito negativo)			€ 12.951,47	€ 3.896,58	€ 1.123,33	€ 17.971,37	
D 1 (stabilizzazione comando)			€ 14.127,61	€ 3.841,63	€ 1.201,52	€ 19.170,75	
PLA 1 (procedura di mobilità da avviare)			€ 12.655,73	€ 3.823,43	€ 1.098,19	€ 17.577,34	
Totale spese per assunzioni programmate nel 2018 (spesa rapporta al periodo di servizio nell'anno)			€ 65.964,41	€ 19.006,83	€ 5.674,73	€ 90.645,96	€ 90.645,96
Altre spese							
Differenza tra cat B1 E C1 (corso concorso art. L.R. 18/2016)			€ 2.122,57	€ 413,70	€ 279,02	€ 2.815,29	
Cat D - differenza rientro a tempo pieno			€ 5.415,23	€ 1.585,83	€ 460,30	€ 7.461,36	
TOTALE			€ 7.537,80	€ 1.999,53	€ 739,32	€ 10.276,65	€ 10.276,65
SPESA COMPLESSIVA PIANO ASSUNZIONI ANNO 2018							€ 2.752.454,80

ALLEGATO D 2 ALLA DELIBERA DI ADOZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020

COSTO PIANO ASSUNZIONI ANNO 2019/2020

Categoria	Fabbisogno/ Dotazione organica al 1/1/2019	Previsione copertura a regime del fabbisogno - anni 2019/2020)	TEMPO PIENO/PART TIME	ASSEGNI	ONERI	IRAP	TOTALE
D	11	11	D1 Totale	€ 128.349,46	€ 36.128,41	€ 10.915,11	€ 175.392,98
			D2 Totale	€ 78.116,05	€ 23.014,64	€ 6.769,94	€ 107.900,63
			D3 Totale	€ 59.417,70	€ 16.889,82	€ 5.104,85	€ 81.412,37
			D4 Totale	€ 52.326,98	€ 13.656,51	€ 4.449,34	€ 70.432,83
			D5 Totale	€ 33.950,33	€ 9.213,01	€ 2.887,37	€ 46.050,71
C	27	27	D7 Totale	€ 41.346,55	€ 12.026,38	€ 3.515,81	€ 56.888,74
			C1 Totale	€ 195.215,15	€ 58.248,05	€ 15.054,27	€ 241.112,22
			C2 Totale	€ 93.734,12	€ 27.036,69	€ 4.025,06	€ 124.795,87
			C3 Totale	€ 185.354,27	€ 50.932,33	€ 13.500,24	€ 249.786,84
			C4 Totale	€ 175.427,02	€ 48.341,70	€ 12.566,18	€ 236.334,90
B	16	15	C5 Totale	€ 28.041,39	€ 7.608,06	€ 2.384,79	€ 38.034,24
			B1 Totale	€ 31.687,29	€ 9.520,68	€ 2.694,90	€ 43.902,87
			B2 Totale	€ 63.896,65	€ 19.740,80	€ 2.552,48	€ 86.189,93
			B3 Totale	€ 64.383,85	€ 20.678,06	€ 3.698,34	€ 88.760,25
			B4 Totale	€ 22.401,84	€ 6.731,87	€ 1.905,20	€ 31.038,91
			B5 Totale	€ 19.069,00	€ 5.730,65	€ -	€ 24.799,65
			B6 Totale	€ 69.667,10	€ 20.937,30	€ 788,04	€ 91.392,44
			B7 Totale	€ 47.258,42	€ 14.203,26	€ 2.005,22	€ 63.466,90
A	7	7	B8 Totale	€ 24.283,10	€ 6.588,19	€ -	€ 30.871,29
			A2 Totale	€ 20.110,36	€ 6.044,15	€ 1.710,32	€ 27.864,83
			A3 Totale	€ 79.288,89	€ 23.174,17	€ -	€ 102.463,06
			A4 Totale	€ 20.779,22	€ 6.245,59	€ -	€ 27.024,81
			A5 Totale	€ 21.176,05	€ 6.365,15	€ -	€ 27.541,20
PLA	10	10	PLA1 Totale	€ 78.223,28	€ 22.864,96	€ 6.739,98	€ 107.828,22
			PLA3 Totale	€ 81.655,03	€ 23.860,93	€ 7.035,00	€ 112.550,96
			PLA4 Totale	€ 83.561,57	€ 23.719,21	€ 7.152,64	€ 114.433,42
			PLA5 Totale	€ 28.897,52	€ 7.963,72	€ 2.457,57	€ 39.318,81
PLB	1	1	PLB 4 Totale	€ 44.913,49	€ 12.056,76	€ 3.819,17	€ 60.789,42
SEGRETARIO GENERALE				€ 90.890,76	€ 23.833,39	€ 7.727,43	€ 122.451,58
Quota fondo per il salario accessorio destinata ad indennità e produttività				€ 116.393,53	€ 29.609,47	€ 9.893,45	€ 155.896,45
OMPLESSIVA PIANO ASSUNZIONI ANNO 2019/2020				€ 2.079.815,97	€ 592.963,91	€ 141.352,70	€ 2.786.727,33

Allegato E 1 alla delibera di adozione del piano del fabbisogno di personale triennio 2018/2020

SPESA DI PERSONALE ISCRITTA BILANCIO ANNO 2018 (Dati assestati al 27/6/2018 al netto del FPV)

	Voci stipendiali fisse	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione.	Contributi sociali e assicurativi	Totale complessivo
PROGRAMMA DI BILANCIO				
Altri servizi generali	€ 62.700,24	€ 10.350,00	€ 20.945,34	€ 93.995,58
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	€ 103.965,26	€ 11.363,49	€ 31.481,42	€ 146.810,17
Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	€ 49.014,86	€ 10.248,83	€ 16.422,37	€ 75.686,06
Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	€ 120.920,96	€ 12.838,56	€ 46.131,88	€ 179.891,40
Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	€ 105.123,35	€ 32.429,05	€ 42.148,80	€ 179.701,20
Interventi per gli anziani	€ 255.805,82	€ 34.584,04	€ 85.680,64	€ 376.070,50
Polizia locale e amministrativa	€ 281.910,49	€ 55.081,94	€ 97.420,52	€ 434.412,95
Segreteria generale	€ 153.568,79	€ 24.451,10	€ 50.722,91	€ 228.742,80
Servizi ausiliari all'istruzione	€ 32.242,96	€ 3.442,96	€ 11.789,97	€ 47.475,89
Statistica e sistemi informativi	€ 33.799,26	€ 5.016,58	€ 11.935,90	€ 50.751,74
Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	€ 52.467,16	€ 4.872,35	€ 17.236,82	€ 74.576,33
Ufficio tecnico	€ 393.121,77	€ 48.157,33	€ 133.003,27	€ 574.282,37
Totale spesa fissa personale dipendente	€ 1.644.640,92	€ 252.836,23	€ 551.978,21	€ 2.462.396,99
Assegni Familiari				€ 15.795,00
Contributi previdenza complementare				€ 208,17
Spesa Segretario Comunale	€ 85.546,91	€ 10.350,00	€ 23.827,87	€ 119.724,78
Incentivi progettazione		€ 54.694,97	€ 12.941,63	€ 67.636,60
Missioni e rimborsi spese viaggio				€ 4.530,00
Mensa				€ 3.500,00
				€ 62.627,16
				TOTALE MACRO AGGR 1
				€ 2.736.418,70
				Macro aggregato 2 - IRAP quota personale dipendente (Pn. Fin 1.02.01.01.000)
				€ 143.854,37
				SPESA DI PERSONALE DIPENDENTE A BILANCIO (dati assestati al 13/6/2018)
				€ 2.880.273,07

Allegato E 2 alla delibera di adozione del piano del fabbisogno di personale triennio 2018/2020

SPEA DI PERSONALE ISCRITTA BILANCIO ANNO 2019 (Dati assestati al 27/6/2018 al netto del FPV)

	Voci stipendiali fisse	Indennità ed altri compensi, esclusi i rimborsi spesa per missione.	Contributi sociali e assicurativi	Totale complessivo
PROGRAMMA DI BILANCIO				
Altri servizi generali	€ 67.742,80	€ 12.420,00	€ 22.943,59	€ 103.106,39
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	€ 103.965,26	€ 11.363,49	€ 31.481,42	€ 146.810,17
Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	€ 56.376,12	€ 10.925,49	€ 18.546,45	€ 85.848,06
Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	€ 120.920,96	€ 12.838,56	€ 46.131,88	€ 179.891,40
Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	€ 128.123,35	€ 35.004,65	€ 44.799,80	€ 207.927,80
Interventi per gli anziani	€ 281.323,82	€ 34.998,04	€ 92.549,17	€ 408.871,03
Polizia locale e amministrativa	€ 289.377,49	€ 57.151,94	€ 100.013,18	€ 446.542,61
Risorse umane	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Segreteria generale	€ 158.311,35	€ 27.237,10	€ 52.690,00	€ 238.238,45
Servizi ausiliari all'istruzione	€ 32.242,96	€ 3.546,29	€ 11.814,56	€ 47.603,81
Statistica e sistemi informativi	€ 33.799,26	€ 5.223,58	€ 11.654,78	€ 50.677,62
Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	€ 52.467,16	€ 5.011,85	€ 17.270,02	€ 74.749,03
Ufficio tecnico	€ 376.380,77	€ 50.760,83	€ 128.443,62	€ 555.585,22
Urbanistica e assetto del territorio	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Totale spesa fissa personale dipendente	€ 1.701.031,30	€ 266.481,82	€ 578.338,47	€ 2.545.851,59
Assegni Familiari				€ 18.155,00
Contributi previdenza complementare				€ 208,17
Spesa Segretario Comunale	€ 85.846,91	€ 10.350,00	€ 24.029,44	€ 120.226,35
Incentivi progettazione		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Missioni e rimborsi spese viaggio				€ 4.530,00
Mensa				€ 3.500,00
Straordinari				€ 61.268,07
			TOTALE MACRO AGGREGATO 1	€ 2.753.739,18
			Macro aggregato 2 - IRAP quota personale dipendente (Pn. Fin 1.02.01.01.000)	€ 145.512,38
			TOTALE SPESA DI PERSONALE DIPENDENTE A BILANCIO (dati assestati al 13/6/2018)	€ 2.899.251,56

Allegato E 3 alla delibera di adozione del piano del fabbisogno di personale triennio 2018/2020

SPESA DI PERSONALE ISCRITTA BILANCIO ANNO 2020 (dati assestati al 27/6/2018 al netto del FPV)

descr programma	Voci stipendiali		compensi, esclusi i		Contributi sociali e assicurativi	Totale complessivo
	corrisposte al personale a tempo indeterminato	personale a tempo determinato	rimborso spesa per missione, corrisposti al personale a tempo	altri		
Altri servizi generali	€ 67.742,80	€ 12.420,00	€ 25.974,81	€ 106.137,61		
Attività culturali e interventi diversi nel settore culturale	€ 103.965,26	€ 11.363,49	€ 31.481,42	€ 146.810,17		
Commercio - reti distributive - tutela dei consumatori	€ 56.376,12	€ 10.925,49	€ 18.546,45	€ 85.848,06		
Elezioni e consultazioni popolari - Anagrafe e stato civile	€ 120.920,96	€ 12.838,56	€ 46.131,88	€ 179.891,40		
Gestione delle entrate tributarie e servizi fiscali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
Gestione economica, finanziaria, programmazione e provveditorato	€ 128.123,35	€ 35.004,65	€ 44.799,80	€ 207.927,80		
Interventi per gli anziani	€ 281.323,82	€ 37.482,04	€ 93.256,43	€ 412.062,29		
Interventi per la disabilità	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
Interventi per l'infanzia e i minori e per asili nido	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
Interventi per soggetti a rischio di esclusione sociale	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
Polizia locale e amministrativa	€ 289.377,49	€ 57.151,94	€ 100.013,30	€ 446.542,73		
Programmazione e governo della rete dei servizi sociosanitari e sociali	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
Risorse umane	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
Segreteria generale	€ 158.511,34	€ 27.237,10	€ 52.163,84	€ 237.912,28		
Servizi ausiliari all'istruzione	€ 32.242,96	€ 3.546,29	€ 11.814,56	€ 47.603,81		
Statistica e sistemi informativi	€ 33.799,26	€ 5.223,58	€ 11.654,78	€ 50.677,62		
Tutela, valorizzazione e recupero ambientale	€ 52.467,16	€ 5.850,82	€ 17.502,74	€ 75.820,72		
Ufficio tecnico	€ 404.745,77	€ 50.760,83	€ 136.847,62	€ 592.354,22		
Urbanistica e assetto del territorio	€ 1.729.596,29	€ 269.804,79	€ 590.187,63	€ 2.589.588,71		
Totale spesa fissa personale dipendente						€ 2.589.588,71
Assegni Familiari						€ 18.155,00
Contributi previdenza complementare						€ 208,17
Spesa Segretario Comunale	€ 85.646,92	€ 10.350,00	€ 24.555,60	€ 120.552,52		
Incentivi progettazione		€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00		
Missioni e rimborsi spese viaggio						€ 8.030,00
Straordinario per il personale a tempo indeterminato						€ 61.268,07
TOTALE SPESA PERSONALE DIPENDENTE A BILANCIO (dati assestati al 13/6/2018)					TOTALE MACRO AGGREGATO 1	€ 2.797.802,47
					Macro aggregato 2 - IRAP quota personale dipendente (Pn. Fin 1.02.01.01.000)	€ 148.149,28
					TOTALE SPESA PERSONALE DIPENDENTE A BILANCIO (dati assestati al 13/6/2018)	€ 2.945.951,75