



COMUNE DI VALVASONE ARZENE

Provincia di Pordenone

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

O G G E T T O

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E CONTESTUALE RICOGNIZIONE ANNUALE RELATIVA A SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 33 DEL D.LGS. N. 165/2001. IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **diciotto** del mese di **dicembre** alle ore **19:10**, nella sala comunale, in seguito a convocazione, si è riunita la Giunta Comunale.

Fatto l'appello nominale risultano:

MAURMAIR Markus	Sindaco	Presente
RAFFIN Lucia Maria	Vice Sindaco	Presente
AVOLEDO Fulvio	Assessore	Presente
BELLONE Massimiliano	Assessore	Presente
BIASUTTO Oriano	Assessore	Presente
BORTOLUSSI Annibale	Assessore	Presente
BOTTACIN Donatella	Assessore	Assente

Presenti n. 6 - Assenti n. 1

Partecipa il Segretario Comunale Signor Milan Elisabetta.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il sig. MAURMAIR Markus nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

Parere di regolarità tecnica
Favorevole

Il Responsabile del servizio
f.to Francescut Daniela

Parere di regolarità contabile
Favorevole

Il Responsabile del servizio
f.to Leschiutta Paola

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020/2022 E CONTESTUALE RICOGNIZIONE ANNUALE RELATIVA A SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DEGLI ARTT. 6 E 33 DEL D.LGS. N. 165/2001. IMMEDIATA ESEGUIBILITA'.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- 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, comma 1, del d.lgs. 165/2001 prevede che "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";
- l'art. 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 che dispone "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 3 del d.lgs. 165/2001che prevede: "in sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 "le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;
- l'art. 89 del TUEL 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 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, 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";

RICHIAMATI:

- l'art. 56, comma 7, della legge regionale n. 18/2016, il 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 / U.T.I.;
 - b) eventuali nuovi processi attribuiti all'amministrazione anche con riferimento alle U.T.I.;
- 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 2019";

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;

CONSIDERATO che il 27/07/2018 veniva pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Decreto 08/05/2018 contenente "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 6 ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO che le finalità di tali linee di indirizzo sono quelle di "orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali";

EVIDENZIATO che, alla luce delle norme di legge sopra elencate, non è possibile prescindere dalle linee di indirizzo di cui al D.M. 08/05/2018;

VISTO l'allegato piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022, redatto nel rispetto delle nuove linee di indirizzo di cui al D.M. 08/05/2018;

DATO ATTO che nel Comune di Valvasone Arzene non sono conferiti incarichi al di fuori della dotazione organica ex art. 110, comma 2, del D.lgs. 267/2000 e che nel fabbisogno di personale 2020-2022 non è previsto alcun affidamento dirigenziale di cui alla L.R. 18-2016 e s.m.i;

EVIDENZIATO che il piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022 sarà orientato:

- al mantenimento dell'attuale personale in servizio assicurando la copertura del turn over mediante procedimenti di mobilità e, in caso di esito negativo di detti procedimenti, alla copertura dei posti seguendo le modalità previste dalla L.R. 18/2016, art. 20, con conseguente utilizzo delle capacità assunzionali dell'Ente;
- al contenimento della spesa di personale entro i limiti previsti dalla vigente legislazione;

RITENUTO infine alla luce di quanto disciplinato nell'art. 16 della legge 183/2011, che novella l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici (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;

ATTESO che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze di carattere funzionali e organizzative, dall'impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore in materia di spesa di personale;

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

DATO ATTO che rispetto alle esigenze funzionali e organizzative, non si rilevano nell'Ente situazioni di eccedenza di personale;

PRESO ATTO che il piano triennale di fabbisogno di personale risulta quindi rispettoso di tutti i vincoli di finanza pubblica;

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;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 11 comma 11 della L.R. 31/2017, sulla base delle verifiche compiute dal servizio personale, non si darà corso ad alcuna procedura di stabilizzazione per assenza di personale in possesso di ei requisiti di cui all'art. 11 comma 11 della L.R. 31/2017;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 11 comma 12 della L.R. 31/2017, che rinvia all'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, non si darà corso a procedimenti di stabilizzazione per assenza di personale in possesso dei relativi requisiti di legge;

DATO ATTO infine che, sulla base della programmazione di cui al presente atto, nel triennio 2020-2022 non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017 (progressioni verticali riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno);

DATO ATTO che questo Ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi della sopra richiamata L.R. 18/2015, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2018;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 13.03.2017 il piano di azioni positive per il triennio 2017-2019;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- ha inviato la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2018);
- ha approvato il bilancio di previsione, rendiconti e inviato i relativi dati alla Banca Dati delle amministrazioni Pubbliche (D.L.113/2016);
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del d.l. 185/2008;

DATO ATTO che il Comune di Valvasone Arzene è rispettoso altresì del pareggio di bilancio nell'anno 2018;

DATO ATTO che con il presente atto sono rispettati le norme di tutela dei soggetti disabili (L. 68/1999), nonché le norme disciplinanti la parità di genere;

DATO ATTO infine che con deliberazione di Giunta Comunale nr. 123 del 14.08.2019 è stato approvato il piano della performance 2019-2021;

RICHIAMATO 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 del 17 dicembre 2019, acquisito al prot. n. 12893, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTI:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.lgs. 267/2000;
- lo Statuto comunale;

ACQUISITI, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione:

- il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa;

- il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio finanziario, in ordine alla regolarità contabile, in relazione ai riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Tutto ciò premesso;

Con voti favorevoli unanimi, legalmente espressi,

DELIBERA

1. Di approvare integralmente le premesse quali parti integranti e sostanziali del dispositivo.
2. Di approvare il piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022, allegato alla presente deliberazione e costituente parte integrante e sostanziale della stessa.
3. Di dare atto che con il documento allegato, nel rispetto delle linee guida di cui al D.M. 08/05/2018:
 - Viene definito il piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022;
 - Viene confermata alla luce della nuova normativa la dotazione organica dell'Ente contenuta nel piano del fabbisogno 2019-2021;
 - Viene confermata la ricognizione e ridefinizione dei profili professionali dell'Ente contenuta nel fabbisogno 2019-2021.
4. Di dare atto che per il triennio 2020/2022:
 - Non si darà corso a procedure di stabilizzazione per assenza di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 11 comma 11 della L.R. 31/2017;
 - non si darà corso a procedimenti di stabilizzazione di cui all'art. 11, comma 12, della L.R. 31/2017, per assenza di personale in possesso dei requisiti di legge;
 - non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017 (progressioni verticali riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno);
 - non si darà corso all'assunzione di figure dirigenziali.
5. Di dare atto che il piano occupazionale per l'anno 2020 rispecchia, nei contenuti, quanto indicato nel piano triennale di fabbisogno di personale per l'annualità 2020.
6. Di dare atto che il Piano Triennale di fabbisogno di personale potrà essere 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.
7. 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 ed è rispettoso di tutti i vincoli di finanza pubblica posti al contenimento della spesa di personale.
8. Di raccordare il presente provvedimento con gli altri strumenti di programmazione economico-finanziaria, con particolare riferimento al D.U.P. e al bilancio triennale di previsione.

9. Di dare atto che il presente documento costituisce autorizzazione all'assunzione e, per quanto riguarda il lavoro flessibile, limite massimo inderogabile di spesa il cui superamento 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.
10. 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.
11. 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.
12. Di dichiarare il presente atto, data l'urgenza di provvedere in merito al fine di rispettare i termini di approvazione del bilancio di previsione 2020-2022 fissati alla data della presente deliberazione al 31 dicembre 2019, con votazione separata ed unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art, 1, co. 19, della L.R. 21/2003.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
f.to MAURMAIR Markus

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to Milan Elisabetta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal **19-12-2019** al **03-01-2020** inclusi, ai sensi delle disposizioni regionali vigenti.

Valvasone Arzene, 19-12-2019

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
f.to Aderenti Tiziana

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la sujestesa deliberazione, è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 1, co. 19 della L.R. 21/2003, in data 18-12-2019:

perchè dichiarata immediatamente eseguibile;

Valvasone Arzene, 19-12-2019

IL RESPONSABILE
SERVIZIO SEGRETERIA GENERALE
f.to Milan Elisabetta

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.



L'IMPIEGATO RESPONSABILE

Aderenti Tiziana



COMUNE DI VALVASONE ARZENE

Piano Triennale di Fabbisogno di personale 2020-2022

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. del 18.12.2019

Indice

Indice	2
1. Presentazione del Piano.....	3
2. Ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Valvasone Arzene.	5
3. La dotazione organica come "dotazione di spesa potenziale".	7
4. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica.	9
5. Aggiornamento al vigente piano triennale di fabbisogno di personale.....	15

1. Presentazione del Piano

L'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 dispone, tra l'altro che "allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente".

Il legislatore Regionale, con legge regionale n. 18/2016, ha disposto una profonda revisione della dirigenza e del personale degli enti del Comparto Unico, con conseguenti riflessi sull'assetto organizzativo e sulle dotazioni organiche degli enti. Da qui la necessità di coordinamento tra le diverse fonti normative.

Il Comune di Valvasone Arzene, con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 del 08/03/2018 ha approvato il piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2018 – 2020 e con deliberazione di Giunta Comunale nr. 33 del 11/03/2019 ha approvato in nuovo piano per il triennio 2019-2021.

Il Ministero per la Semplicazione e la Pubblica Amministrazione ha emanato il Decreto 08/05/2018 contenente "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 6 ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

Finalità di tali linee di indirizzo è "orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali".

L'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 prevede che "le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale". Tale sanzione decorre dal 60 gg dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del D.M. 08.05.2018 e pertanto il presente piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 tiene conto delle nuove linee guida.

Nella redazione del presente piano si è tenuto conto:

- delle linee programmatiche di mandato e della conseguente adozione del piano della performance;
- dei fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo (Punto 1) delle linee di indirizzo);
- del rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica;
- del rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;
- della priorità delle funzioni istituzionali e di core business rispetto a quelle di back office e di supporto;
- della definizione di nuovi profili professionali, ulteriori rispetto alle declatorie contrattuali ritenuti necessari in funzione delle variabili ambientali interne ed esterne.

Alla luce di quanto sopra, "l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale deve contemplare [...] l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi" (punto 3 delle linee guida) nonché prevedere un'analisi qualitativa, orientata ad ottenere elementi di standardizzazione, che dovrebbe esplicitarsi in una rappresentazione tabellare articolata su processi, funzioni o attività che necessitano di personale (punto 2 delle linee guida) e, soprattutto su professioni siano ad esse funzionali.

Alla luce dei principi contenuti nelle Linee guida contenute nel D.M. 08/05/2018 l'Ente ha effettuato una ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Valvasone Arzene.

2. Ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Valvasone Arzene.

Come evidenziato nel paragrafo precedente l'aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale può comportare una revisione dell'assetto istituzionale dell'Ente. Le linee guida approvate prevedono che il concetto di fabbisogno di personale implichi un'analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- *Quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la mission dell'amministrazione [...] sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;*
- *Qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa.*

Con riferimento ad entrambi gli aspetti e come suggerito dalle linee guida, effettuare un'analisi dei processi, funzioni o attività che necessitano di personale.

Tale analisi, in questa sede, risulta quantomeno semplificata in quanto è evidente che la vigente legislazione nazionale e regionale si stia orientando verso una mappatura standard dei processi e delle attività che risulteranno un utile orientamento per l'Ente.

Non a caso il vigente assetto organizzativo del Comune di Valvasone Arzene prevede un'articolazione in Aree e servizi. Tali servizi rispecchiano la mappatura delle funzioni svolte dagli enti locali svolta dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia in occasione della definizione delle funzioni delle Unioni Territoriali Intercomunali.

Inoltre ogni anno l'Ente è chiamato a redigere la Relazione al Conto Annuale, da trasmettere proprio alla Ragioneria Generale dello Stato (SICO), dove vengono elencate Aree Operative, (o funzioni), articolate in Aree di Intervento (o Servizi). Giova evidenziare che il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere comunicato proprio al MEF tramite SICO.

Si nota che il denominatore comune di tali rilevazioni risulta pertanto l'unità elementare: ***il***

servizio.

Nel rispetto delle linee guida l'Ente ha proceduto in seguito alla fusione dei comuni di Arzene e Valvasone, alla ricognizione dell'assetto istituzionale dell'Ente con una articolazione in Aree e Servizi; nella revisione della struttura organizzativa si è cercato di riorganizzare i servizi anche ricorrendo a forme di riconversione professionale al fine di evitare duplicazioni, privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionali e il raggiungimento degli obiettivi di mandato come suggerito al punto nr. 3 delle linee guida.

Pertanto nella ricognizione dell'assetto istituzionale dell'Ente, anche in virtù del principio di coerenza con gli altri documenti di programmazione, si è provveduto:

- A fotografare la situazione esistente, mantenendo un'articolazione in Aree e servizi;
- Ad apportare, dove ritenuto necessario, eventuali scissioni e/o accorpamenti;
- A raccordare le Aree / Servizi alle Funzioni / Servizi previste dalla relazione al Conto Annuale, alle Missioni / Programmi previste dal bilancio, ai Centri di responsabilità e di Spesa implementati a seguito del controllo strategico e di gestione.

Nell'effettuare tale revisione si è cercato:

- Di concentrare l'esercizio delle funzioni, attraverso il riordino delle competenze dei servizi, eliminando eventuali duplicazioni (*punto 3 linee guida*);
- Di porre in essere accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni o servizi e all'utilizzo di risorse umane in convenzione con altri enti;
- Di privilegiare le strutture di front office rispetto a quelle di back office e di supporto (*punto 3 linee guida*).

Infine, si dà atto che nell'ente non sono presenti, attualmente, personale con qualifica dirigenziale o titolari di posizione organizzativa che non esercitino funzioni dirigenziali, pertanto risulta assolto l'indirizzo volto alla tendenziale eliminazione degli incarichi di cui all'art. 19 comma 10 del D.Lgs. 165/2001 (*punto 3 linee guida*).

Alla luce di quanto sopra evidenziato, si ritiene che la revisione del nuovo assetto organizzativo del Comune di Valvasone Arzene effettuata in occasione dell'approvazione del fabbisogno di personale 2019-2021 e rappresentata nell'allegato A) alla D.G.C. nr. 33 del 11/03/2019 sia a tutt'oggi rispondente alle linee approvate ed ai bisogni dell'Ente.

3. La dotazione organica come “dotazione di spesa potenziale”.

Il legislatore nazionale ha rivisto e superato il concetto di dotazione organica, per lasciar spazio al piano triennale di fabbisogno di personale che diventa “*lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane*” (punto 2.1 delle linee guida).

Il concetto di dotazione organica è ora rappresentato da un valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogno di personale (*punto 2.1 delle linee guida*).

Tale valore finanziario viene determinato dalle seguenti disposizioni legislative:

<p>Art. 22 comma 1 L.R. 18/2015</p> <p>Art. 49 comma 2 e 3 L.R. 18/2015</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. 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' <u>articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267</u> (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).</p> <p>In sede di prima applicazione, per l'esercizio 2015, delle disposizioni di cui all'articolo 22, il triennio cui fare riferimento è relativo agli esercizi finanziari 2011, 2012 e 2013.</p> <p>Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all' <u>articolo 21 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1</u> (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' <u>articolo 69, comma 1, lettera a), della legge regionale 26/2014</u>, 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>
<p>L.R. 12/2014</p>	<p>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.</p>

La dotazione organica per gli anni 2020 – 2021 - 2022, intesa pertanto quale dotazione di spesa di personale potenziale, invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale viene così quantificata:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, DELLA L.R. N. 18/2015:			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
1.064.545,81	1.061.975,53	1.066.378,93	1.064.300,09

Triennio aggiornato in seguito a detrazione IVC come disposto con nota della Regione FVG prot. n. 6179 del 16.04.2019 prot. Ente n. 3856 del 16.04.2019 in applicazione CCRL 15.10.2018 per il triennio 2016-2018.

4. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica.

Il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Fermo restando il limite generale della dotazione organica di cui al paragrafo 2) il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere rispettoso dei seguenti vincoli finanziari (*punto 2.2 delle linee guida*):

Capacità assunzionale. Limite massimo di spesa potenziale per assunzioni a tempo indeterminato

ANNO 2020.

In virtù di quanto disposto dall'art. 56, comma 19, della L.R. 18/2016, per l'anno 2020 le capacità assunzionali di ciascun Ente sono pari al 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno 2019. La Regione Friuli V.G., con nota prot. 16008 del 30.08.2019, ha comunicato l'applicabilità anche agli Enti della Regione medesima delle disposizioni di cui all'art. 14-bis del D.L. 4-2019, vale a dire che, a partire dal 30 marzo 2019, anche gli enti locali del Friuli Venezia Giulia possono cumulare i resti assunzionali non utilizzati degli ultimi 5 anni anziché degli ultimi 3. Pertanto, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. 90-2014 le capacità assunzionali 2020 devono tener conto delle sole quote di resti non ancora utilizzate riferite **al quinquennio precedente**, ossia: anno **2015** - 60% cessazioni 2014, anno **2016** - 25% cessazioni 2015, anno **2017** - 100% cessazioni 2016, anno **2018** - 100% cessazioni 2017, anno **2019** - 100% cessazioni 2018, anno **2020** - 100% cessazioni 2019. L'art. 14-bis del D.L. 4-2019 ha altresì previsto la possibilità di cumulare la capacità assunzionale pari alla spesa per le cessazioni del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Per il 2020 si prevede la copertura di un posto di cat. C. - Area Tecnico-Manutentiva, nel rispetto delle disposizioni di cui alla L.R. 18/2016 art. 20 e s.m.i.. Qualora la procedura di mobilità dovesse dare esito negativo, si procederà all'assunzione della nuova unità

mediante procedure selettive o utilizzo di graduatorie in corso di validità di altri enti. E' in corso di definizione la cessione per mobilità di una figura in cat D - Area Tecnico-Manutentiva, con decorrenza 01 gennaio 2020, la quale non genera spazi assunzionali.

Di seguito vengono esposti i calcoli delle capacità assunzionali per il triennio 2020-2022.

DESCRIZIONE	%	Spesa cessazioni	Capacità assunzionale	Utilizzo	Resto da riportare
Resti assunzionali anno 2015 (cessazioni 2014)	60,00	0	0	0	0
Resti assunzionali anno 2016 (cessazioni 2015)	25,00	22.489,21	0	Cessione UTI-€ 22.489,21	
Resti assunzionali anno 2017 (cessazioni 2016)	100,00%	33.059,97	0	Cessione UTI per € 11.811,96 e Assun. PLB Euro 21.248,01	
Acquisizione spazi Uti 2017– Comune Sesto al R.	100,00%	7.394,50		Utilizzo per Stabil. Ist. Tecnico cat. C € 7.394,50	
Acquisizione spazi Uti 2018– Comune Sesto al R.	100,00%	25.648,42		Utilizzo per Stabil. Ist. Tecnico cat. C 25.648,42 (2019)	
Resti assunzionali anno 2018 (cessazioni 2017)	100,00%	37.975,84	37.975,84	Assunz. PLB Euro 16.715,92 Stabilizz. Istr.	21.259,92
Quota anno 2019 (cessazioni 2018)	100,00%	33.042,92	33.042,92		54.302,84
Quota anno 2020 (cessazioni 2019)	100%	28.762,41	28.762,41	Eventuale assunzione 2020 Ist. Tecnico cat. c 33.055,11	50.010,14
RESIDUO DA RIPORTARE ANNUALITA' 2021			99.781,17	49.771,03	50.010,14

ANNO 2021.

Art. 56, comma 19 L.R. 18/2016 - Art. 3, comma 5, D.L. 90/2014, art. 14-bis del D.L. 4/2019.

Cumulo dei resti derivanti dal mancato utilizzo nell'anno 2020. Nel corso del 2021 è prevista la cessazione di una unità derivante dal raggiungimento dei limiti di età con diritto al pensionamento di vecchiaia secondo il vigente ordinamento. La capacità assunzionale viene valorizzata nel 2022.

DESCRIZIONE	%	Spesa cessazioni	Capacità assunzionale	Utilizzo	Resto da riportare
Resti assunzionali anno 2016 (cessazioni 2015)	25,00	22.489,21	0	Cessione UTI-€ 22.489,21	
Resti assunzionali anno 2017 (cessazioni 2016)	100,00%	33.059,97-	0	Cessione UTI per € 11.811,96 e Assun. PLB Euro 21.248,01	
Acquisizione spazi Uti 2017- Comune Sesto al R.	100,00%	7.394,50		Utilizzo per Stabil. Ist. Tecnico cat. C € 7.394,50	
Acquisizione spazi Uti 2018- Comune Sesto al R.	100,00%	25.648,42		Utilizzo per Stabil. Ist. Tecnico cat. C 25.648,42 (2019)	
Resti assunzionali anno 2018 (cessazioni 2017)	100,00%	37.975,84	37.975,84	Assunz. PLB Euro 16.715,92 Stabilizz. Istr.	21.259,92
Quota anno 2019 (cessazioni 2018)	100,00%	33.042,92	33.042,92		54.302,84
Quota anno 2020 (cessazioni 2019)	100%	28.762,41	28.762,41	Eventuale assunzione 2020 Ist. Tecnico cat. c 33.055,11	50.010,14
Quota anno 2021 (cessazioni 2020)	100%	0	0	0	50.010,14
RESIDUO DA RIPORTARE ANNUALITA' 2022			99.781,17	49.771,03	50.010,14

ANNO 2022.

Art. 56, comma 19 L.R. 18/2016 - Art. 3, comma 5, D.L. 90/2014, art. 14-bis del D.L. 4/2019.

Cumulo di resti derivanti dal mancato utilizzo nel triennio precedente. Non sono previste cessazioni derivanti dal raggiungimento dei limiti di età con diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato, secondo il vigente ordinamento.

DESCRIZIONE	%	Spesa cessazioni	Capacità assunzionale	Utilizzo	Resto da riportare
Resti assunzionali anno 2017 (cessazioni 2016)	100,00%	33.059,97-	0	Cessione UTI per € 11.811,96 e Assun. PLB Euro 21.248,01	
Acquisizione spazi Uti 2017– Comune Sesto al R.	100,00%	7.394,50		Utilizzo per Stabil. Ist. Tecnico cat. C € 7.394,50	
Acquisizione spazi Uti 2018– Comune Sesto al R.	100,00%	25.648,42		Utilizzo per Stabil. Ist. Tecnico cat. C 25.648,42 (2019)	
Resti assunzionali anno 2018 (cessazioni 2017)	100,00%	37.975,84	37.975,84	Assunz. PLB Euro 16.715,92 Stabilizz. Istr.	21.259,92
Quota anno 2019 (cessazioni 2018)	100,00%	33.042,92	33.042,92		54.302,84
Quota anno 2020 (cessazioni 2019)	100%	28.762,41	28.762,41	Eventuale assunzione 2020 Ist. Tecnico cat. c 33.055,11	50.010,14
Quota anno 2021 (cessazioni 2020)	100%	0	0	0	50.010,14
Quota anno 2022(cessazioni 2021)	100%	33.055,11	33.055,11	0	83.065,25
RESIDUO DA RIPORTARE ANNUALITA' 2023			132.836,28	49.771,03	83.065,25

Spesa per lavoro flessibile. Limite massimo di spesa.

Art. 9, comma 28, D.L. 78/2010

PROSPETTO DEL RISPETTO DEI VINCOLI ALLE SPESE DI PERSONALE

LAVORO FLESSIBILE - Art. 9 comma 28 D.L. 78/2010	
ESERCIZIO 2020	
Cantieri di lavoro al netto degli incentivi regionali cap. 6998	€ 375,00
Lavoro a tempo determinato Collaboratore Amministrativo - cat. B (cap. 5170 + cap. 5175 + cap. 5176)	€ 30.117,00
Scavalco d'eccedenza "art 1, comma 557, legge 311-2004" cap. 5151 € 5.857,13 cap. 5156 € 1.398,00+ cap. 7027 € 5.857,13 + cap. 7028 € 1.398,00 + cap. 5166 € 499,00 +cap. 7029 € 499,00)	€ 7.293,62
Lavoro occ. Accessorio (voucher)	€ 5.000,00
TOTALE	€ 42.785,62
Eventuali deroghe:	
TOTALE SPESA LAVORO FLESSIBILE 2020	€ 42.785,62
SPESA SOSTENUTA NELL'ANNO 2009	
Lavoro somministrato (Arzene € 19.740,00 – Valvasone € 58.000,00)	€ 77.740,00
VERIFICA DEL RISPETTO DEL VINCOLO	
Importo massimo spendibile (100% anno 2009) in quanto ente virtuoso	€ 77.740,00
Spesa lavoro flessibile	€42.785,62
VINCOLO RISPETTATO	SI

Avendo l'Ente, fino alla data di redazione del presente piano, rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica e, dai documenti programmatori, è verosimile prevederne il rispetto anche nel triennio di osservazione, il limite massimo (per ogni anno) di spesa per il lavoro flessibile è pari ad euro 77.740,00=.

Spese per la formazione del personale. Limite massimo di spesa.

Dal 2020 cessano di applicarsi le norme di contenimento e di riduzione della spesa per la formazione di cui all'art. 6, comma 13 del DL. 78-2010 per effetto delle previsioni di cui all'art. 57, comma 2, del DL 124/2019 entrato in vigore il 27 ottobre 2019, pertanto la previsione di spesa è libera ed affidata alla valutazione dell'amministrazione circa i fabbisogni e le reali necessità dell'Ente.

Spese per missioni e rimborso spese viaggio. Limite massimo di spesa.

SPESA SOSTENUTA NELL'ANNO 2009	
Indennità di missione e rimborsi spese viaggio	€ 1.457,98
LIMITE MASSIMO DI SPESA PER MISSIONI E RIMBORSO SPESE VIAGGIO	
Importo massimo spendibile (50% anno 2009)	€ 728,99

5. Aggiornamento al vigente piano triennale di fabbisogno di personale.

Le linee guida, al punto nr. 5, raccomandano agli enti in sede di disciplina del proprio ordinamento professionale di tener conto:

- Della possibilità di raffronto con gli ordinamenti professionali vigenti in altri comparti;
- Dell'efficacia e appropriatezza dei profili professionali, tenendo conto anche dei cambiamenti dei processi lavorativi e delle innovazioni tecnologiche e alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni;
- Dei contenuti dei profili professionali in relazione al proprio modello organizzativo;
- Della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti dei profili professionali individuando nuove figure o addivenire a figure polivalenti.

L'art. 25, comma 6, del CCRL 01/08/2002 dispone che "Gli enti in relazione al nuovo modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato E) o avendo contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declaratorie utilizzando, in via analoga ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili professionali indicati a titolo esemplificativo nell'allegato E";

Dall'analisi effettuata emerge che i profili professionali individuati nell'allegato E) al CCRL 01/08/2002 e, siano sufficienti per le necessità organizzative dell'Ente.

Il presente aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale, come già detto in precedenza, risulta essere coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, con le risorse finanziarie a disposizione.

Nel redigere il piano si è tenuto conto (*punto 2.2 delle linee guida*):

- Della spesa di personale in servizio a tempo indeterminato;
- Della spesa di personale in convenzione;
- Della spesa per il personale con contratti di lavoro flessibile;
- Delle nuove assunzioni previste nel triennio.

Rimane inteso che il presente piano costituisce fabbisogno minimo e indispensabile per il buon andamento dei servizi: pertanto ha carattere autorizzatorio, nei limiti di

legge, a procedere con ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento relative a cessazioni intercorse e non previste o prevedibili, fatti salvi eventuali aggiornamenti da parte della Giunta Comunale.

ANNO 2020

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato. Anno 2020.

							NOTE
Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	Spesa prevista	
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile. Funzionario amministrativo contabile	3	3	0	0		
Cat. D	Istruttore direttivo / Funzionario tecnico	2	2	0			Si precisa che è stato rilasciato nulla osta alla mobilità Istr. tecnico dir. cat. D. Le modalità di cessione sono in fase di definizione.
Cat. PLB	Commissario Inferiore P.L.	1	1	0			
Cat. C	Istruttore amministrativo e/o contabile	6	6	0			
Cat. C	Istruttore tecnico	4	3	1	Nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 20 L.R. 18-2016		
Cat. PLA	Agente di polizia locale	2	2	0			
Cat. B	Operaio specializzato	2	2	0			
Cat. B	Collaboratore amm.vo L. 68/99	1	1	0			Part time 58,33%
Cat. A	Operatore	0	0	0			
TOTALE		21	20	1		Vedi tabella dimostrazione rispetto vincoli finanza pubblica	

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. Dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
2. Della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;
3. Della possibile risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro per il raggiungimento del limite di età ordinamentale (65 anni).

Fabbisogno di personale con contratto di lavoro flessibile con evidenza della relativa spesa. Anno 2020.

Descrizione	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	SPESA PREVISTA	
Cantieri Lavoro					Regolamento Regionale	€ 375,00	al netto incentivi Reg.li
Cat. B	Collaboratore amm.vo	1	1	0	Utilizzo graduatoria Terzi	€ 30.117,00	
Lavoro occasionale					Avviso pubblico	€ 5.000,00	Limitato alle fattispecie di legge e nei limiti di spesa indicata
Incarico art. 1, comma 557, Legge 311/2004					Incarico ad personam	€ 7.293,62	Rinnovo contratto
TOTALE DELLA SPESA						€ 42.785,62	

Comandi, distacchi, convenzioni, utilizzi condivisi, scavalchi. Anno 2020.

DESCRIZIONE		RIMBORSO DA RICEVERE SPESE DI PERSONALE	
Convenzione per la gestione in forma associata mediante ufficio unico polizia Locale comune di San Martino al Tagliamento		€ 26.617,00	
Convenzione per la gestione in forma associata mediante ufficio unico ufficio ragioneria		€ 20.841,00	
TOTALE RIMBORSO		€ 47.458,00	
Convenzione utilizzo condiviso di personale:	COSTO DA SOSTENERE	RIMBORSI DA RICEVERE	DIFFERENZA
Servizio P.L. Comune di Casarsa	€ 9.000,00		
Segretario Comunale	€ 33.000,00		
TOTALE DA RIMBORSARE			
TOTALE	€ 42.000,00	€ 47.458,00	€-5.458,00

Dimostrazione del rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Anno 2020

1. Contenimento della spesa di personale entro l'aggregato medio 2011 – 2013

		2020(BIL)
1	Totale spesa di personale	899.636,22
2	Collaborazione coordinata e continuativa	
3	Contratti di lavoro somministrato (Int. 3)	
4	Spese servizio mensa al netto dei rimborsi (*)	- 3.000,00
5	Contratti ex art. 110 D.Lgs. 267/2000	
6	TOTALE SPESA DI PERSONALE	896.636,22
7	Spese connesse a nuove assunzioni personale polizia locale (a detrarre)	
8	Assunzioni disabili L. 68/99 e cat. Protette (a detrarre)	- 17.512,00
9	Lavoratori socialmente utili (a detrarre contributo regionale)	
10	Cantieri di lavoro (a detrarre contributo regionale)	- 5.145,04
11	Contratti aventi totale copertura con finanziamenti UE, Stato, Regione (a detrarre)	
12	Rimborsi di personale in convenzione e consultazioni elettorali	- 30.000,00
13	Spese di personale per Servizi convenzionati	33.000,00
14	Spese di personale Associazione Intercomunale - convenzioni	9.000,00
15	Rimborsi di personale Associazione Intercomunale - convenzioni	- 47.458,00
16	IRAP	56.265,59
17	Rinnovi contrattuali (a detrarre)	- 37.032,87
18	Costo eventuale ritorno a tempo pieno del personale part-time	13.810,67
19	TOTALE SPESA DI PERSONALE NETTA	871.564,57
	TOTALE SPESA RELATIVA AGGREGATO MEDIO 2011-2013	1.064.300,09

() dal 2016 indicata solo quota di rimborso a carico dei dipendenti*

La spesa massima sostenibile è pari ad euro € 1.064.300,09 pertanto il vincolo di finanza pubblica risulta rispettato.

2. Contenimento della spesa per lavoro flessibile

La spesa per lavoro flessibile è pari a **42.785,62** la spesa massima sostenibile è pari ad euro € **77.740,00=**, pertanto il presente vincolo risulta rispettato.

3 . Contenimento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato mediante utilizzo di capacità assunzionale.

La capacità assunzionale è pari ad € 50.010,14= pertanto il presente vincolo sarà rispettato.

La capacità assunzionale da riportare nell'anno 2021 è pari ad € 50.010,14.

4. Spese per missioni e buoni pasto.

La spesa prevista per missioni ed iscritta in bilancio è pari ad euro **700,00=**. La spesa massima spendibile è pari ad euro **728,99=**, pertanto tale limite risulta rispettato.

Per il servizio mensa dipendenti comunali il Comune si avvale del contratto d'appalto stipulato per il servizio mensa scolastica. L'onere a carico dell'Ente è pari ai 2/3 del costo del pasto (Euro 4,93) che ammonta ad euro **3,28 iva inclusa=**. Il limite massimo sostenibile è pari a euro **7,00=** pertanto tale limite risulta rispettato.

ANNO 2021

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato comprensivo del personale assunto ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 con evidenza della relativa spesa. ANNO 2021.

							NOTE
Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	Spesa prevista	
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile. Funzionario amministrativo contabile	3	3	0			
Cat. D	Istruttore direttivo / Funzionario tecnico	2	1	0			
Cat. PLB	Commissario Inferiore P.L.	1	1	0			
Cat. C	Istruttore amministrativo e/o contabile	6	6	0			
Cat. C	Istruttore tecnico	4	4	0			
Cat. PLA	Agente di polizia locale	2	2	0			
Cat. B	Operaio specializzato	2	2	0			
Cat. B	Collaboratore amm.vo L. 68/99	1	1	0			Part time 58,33%
Cat. A	Operatore	0	0	0			
TOTALE		21	20	0		Vedi tabella dimostrazione rispetto vincoli finanza pubblica	

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. Dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
2. Della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;

3. Della possibile risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro per il raggiungimento del limite di età ordinamentale (65 anni).

Fabbisogno di personale con contratto di lavoro flessibile con evidenza della relativa spesa. Anno 2021.

Descrizione	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	SPESA PREVISTA	
Cat. B	Collaboratore amm.vo	1	1	0	Utilizzo graduatoria Terzi	30.117,00	
Lavoro occasionale					Avviso pubblico	€ 5.000,00	Limitato alle fattispecie di legge e nei limiti di spesa indicata
Incarico art. 1, comma 557, Legge 311/2004					Incarico ad personam	€ 7.094,06	rinnovo contratto
TOTALE DELLA SPESA						€ 42.211,06	

Comandi, distacchi, convenzioni, utilizzi condivisi, scavalchi. Anno 2021

DESCRIZIONE		RIMBORSO DA RICEVERE SPESE DI PERSONALE	
Convenzione per la gestione in forma associata mediante ufficio unico polizia Locale comune di San Martino al Tagliamento		€ 26.617,00	
Convenzione per la gestione in forma associata mediante ufficio unico ufficio ragioneria		€ 20.841,00	
TOTALE RIMBORSO		€ 47.458,00	
Convenzione utilizzo condiviso di personale:	COSTO DA SOSTENERE	RIMBORSI DA RICEVERE	DIFFERENZA
Servizio P.L. Comune di Casarsa	€ 9.000,00		
Segretario Comunale	€ 34.663,00		
TOTALE DA RIMBORSARE			
TOTALE	€ 43.663,00	€ 47.458,00	€- 3.795,00

Dimostrazione del rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Anno 2021

1. Contenimento della spesa di personale entro l'aggregato medio 2011 – 2013

		2021 (BIL)
1	Totale spesa di personale	894.631,18
2	Collaborazione coordinata e continuativa	
3	Contratti di lavoro somministrato (Int. 3)	
4	Spese servizio mensa al netto dei rimborsi (*)	- 3.000,00
5	Contratti ex art. 110 D.Lgs. 267/2000	
6	TOTALE SPESA DI PERSONALE	891.631,18
7	Spese connesse a nuove assunzioni personale polizia locale (a detrarre)	
8	Assunzioni disabili L. 68/99 e cat. Protette (a detrarre)	- 17.512,00
9	Lavoratori socialmente utili (a detrarre contributo regionale)	
10	Cantieri di lavoro (a detrarre contributo regionale)	
11	Contratti aventi totale copertura con finanziamenti UE, Stato, Regione (a detrarre)	
12	Rimborsi di personale in convenzione e consultazioni elettorali	- 30.000,00
13	Spese di personale per Servizi convenzionati	34.663,00
14	Spese di personale Associazione Intercomunale - convenzioni	9.000,00
15	Rimborsi di personale Associazione Intercomunale - convenzioni	- 47.458,00
16	IRAP	55.943,79
17	Rinnovi contrattuali (a detrarre)	-37.032,87
18	Costo eventuale ritorno a tempo pieno del personale part-time	13.810,67
19	TOTALE SPESA DI PERSONALE NETTA	873.045,77
	TOTALE SPESA RELATIVA AGGREGATO MEDIO 2011-2013	1.064.300,09

(*) dal 2016 indicata solo quota di rimborso a carico dei dipendenti

La spesa massima sostenibile è pari ad euro € 1.064.300,09= pertanto il vincolo di finanza pubblica risulta rispettato.

2. Contenimento della spesa per lavoro flessibile

La spesa per lavoro flessibile è pari a 42.211,06= , la spesa massima sostenibile è pari ad euro **77.740,00=**, pertanto il presente vincolo risulta rispettato.

3 . Contenimento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato mediante utilizzo di capacità assunzionale.

La capacità assunzionale è pari ad € **50.010,14** = pertanto il presente vincolo è rispettato. La capacità assunzionale da riportare al 2022 è pari ad € **50.010,14**.

4. Spese per missioni e buoni pasto.

La spesa prevista per missioni ed iscritta in bilancio è pari ad euro **700,00=**. La spesa massima spendibile è pari ad euro **728,99=**, pertanto tale limite risulta rispettato.

Per il servizio mensa dipendenti comunali il Comune si avvale del contratto d'appalto stipulato per il servizio mensa scolastica. L'onere a carico dell'Ente è pari ai 2/3 del costo del pasto (Euro 4,93) che ammonta ad **euro 3,28 iva inclusa=**. Il limite massimo sostenibile è pari a **euro 7,00=** pertanto tale limite risulta rispettato.

ANNO 2022

							NOTE
Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	Spesa prevista	
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo e/o contabile. Funzionario amministrativo contabile	3	3	0			
Cat. D	Istruttore direttivo / Funzionario tecnico	2	1	0			
Cat. PLB	Commissario Inferiore P.L.	1	1	0			
Cat. C	Istruttore amministrativo e/o contabile	6	6	0			
Cat. C	Istruttore tecnico	4	3	0			
Cat. PLA	Agente di polizia locale	2	2	0			
Cat. B	Operaio specializzato	2	2	0			
Cat. B	Collaboratore amm.vo L. 68/99	1	1	0			Part time 58,33%
Cat. A	Operatore	0	0	0			
TOTALE		21	20	0		Vedi tabella dimostrazione rispetto vincoli finanza pubblica	

Il presente fabbisogno tiene conto:

4. Dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
5. Della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;
6. Della possibile risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro per il raggiungimento del limite di età ordinamentale (65 anni).

Fabbisogno di personale con contratto di lavoro flessibile con evidenza della relativa spesa. Anno 2022.

Descrizione	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	SPESA PREVISTA	
Lavoro occasionale					Avviso pubblico	€ 5.000,00	Limitato alle fattispecie di legge e nei limiti di spesa indicata
incarico art. 1, comma 557, Legge 311/2004					Incarico ad personam	€ 7.094,06	rinnovo contratto
TOTALE DELLA SPESA						€ 12.094,06	

Comandi, distacchi, convenzioni, utilizzi condivisi, scavalchi. Anno 2022

DESCRIZIONE		RIMBORSO DA RICEVERE SPESE DI PERSONALE	
Convenzione per la gestione in forma associata mediante ufficio unico polizia Locale comune di San Martino al Tagliamento		€ 26.617,00	
Convenzione per la gestione in forma associata mediante ufficio unico ufficio ragioneria		€ 20.841,00	
TOTALE RIMBORSO		€ 47.458,00	
Convenzione utilizzo condiviso di personale:	COSTO DA SOSTENERE	RIMBORSI DA RICEVERE	DIFFERENZA
Servizio P.L. Comune di Casarsa	€ 9.000,00		
Segretario Comunale	€ 34.663,00		
TOTALE DA RIMBORSARE			
TOTALE	€ 43.663,00	€ 47.458,00	€- 3.795,00

Dimostrazione del rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Anno 2022

3. Contenimento della spesa di personale entro l'aggregato medio 2011 – 2013

		2022 (BIL)
1	Totale spesa di personale	866.381,18
2	Collaborazione coordinata e continuativa	
3	Contratti di lavoro somministrato (Int. 3)	
4	Spese servizio mensa al netto dei rimborsi (*)	- 3.000,00
5	Contratti ex art. 110 D.Lgs. 267/2000	
6	TOTALE SPESA DI PERSONALE	863.381,18
7	Spese connesse a nuove assunzioni personale polizia locale (a detrarre)	
8	Assunzioni disabili L. 68/99 e cat. Protette (a detrarre)	-17.512,00
9	Lavoratori socialmente utili (a detrarre contributo regionale)	
10	Cantieri di lavoro (a detrarre contributo regionale)	
11	Contratti aventi totale copertura con finanziamenti UE, Stato, Regione (a detrarre)	
12	Rimborsi di personale in convenzione e consultazioni elettorali	- 30.000,00
13	Spese di personale per Servizi convenzionati	34.663,00
14	Spese di personale Associazione Intercomunale – convenzioni	9.000,00
15	Rimborsi di personale Associazione Intercomunale – convenzioni	- 47.458,00
16	IRAP	54.076,79
17	Rinnovi contrattuali (a detrarre)	- 35.026,79
18	Costo eventuale ritorno a tempo pieno del personale part-time	13.810,67
19	TOTALE SPESA DI PERSONALE NETTA	844.934,85
	TOTALE SPESA RELATIVA AGGREGATO MEDIO 2011-2013	1.064.300,09

() dal 2016 indicata solo quota di rimborso a carico dei dipendenti*

La spesa massima sostenibile è pari ad euro € 1.064.300,09= pertanto il vincolo di finanza pubblica risulta rispettato.

4. Contenimento della spesa per lavoro flessibile

La spesa per lavoro flessibile è pari a 12.094,06€, la spesa massima sostenibile è pari ad euro **77.740,00=**, pertanto il presente vincolo risulta rispettato.

3 . Contenimento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato mediante utilizzo di capacità assunzionale.

Nell'anno 2022 non sono previste nuove assunzioni.

La capacità assunzionale residua è pari ad € **83.065,25=** pertanto il vincolo risulta rispettato.

5. Spese per missioni e buoni pasto.

La spesa prevista per missioni ed iscritta in bilancio è pari ad euro **700,00=**. La spesa massima spendibile è pari ad euro **728,99=**, pertanto tale limite risulta rispettato.

Per il servizio mensa dipendenti comunali il Comune si avvale del contratto d'appalto stipulato per il servizio mensa scolastica. L'onere a carico dell'Ente è pari ai 2/3 del costo del pasto (Euro 4,93) che ammonta ad **euro 3,28 iva inclusa=**. Il limite massimo sostenibile è pari a **euro 7,00=** pertanto tale limite risulta rispettato.