

COMUNE DI BORNO
Provincia di Brescia



**PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI
PERSONALE**

TRIENNIO 2019/2021

SOMMARIO

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

Premessa
Contenuti

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

Premessa
Suddivisione in Aree

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Premessa
Vincoli in materia di assunzioni
Facoltà assunzionali
Assunzioni obbligatorie
Programma delle assunzioni

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'Ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 9, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000). Le Amministrazioni Pubbliche che non provvedono all'adozione del Piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'Ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, D.Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - * alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (Aree);
 - * alla organizzazione dei propri Uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001);
 - * all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'Amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - * alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (tempo indeterminato, lavoro flessibile, etc.).

CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 possono essere così riassunti:

- **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;
- individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006;
- **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2019/2021. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs.n.165/2001.

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

PREMESSA

Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Borno persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'Ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto Regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Borno è articolata in Servizi ed Uffici. Non tutti i livelli organizzativi devono essere necessariamente attivati, se non per esigenze di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

ORGANIGRAMMA					
N.	SERVIZIO		PROFILO	POS. EC.	P.T.
1	AFFARI GENERALI	Ufficio Elettorale Demografico Statistico e Stato Civile	Istruttore Direttivo Istruttore Amministrativo Coll. Prof.le Terminalista	N. 1 D3 N. 1 C3 (scoperto) N. 1 B7 (scoperto)	
		Ufficio Protocollo			
		U.R.P.			
2	SEGRETERIA	Segreteria Personale	Istruttore Amministrativo Coll. Prof.le Terminalista	N. 1 C3 N. 1 B3 (scoperto)	31 ore
		Contratti			
3	ECONOMICO-FINANZIARIO	Ufficio Ragioneria	Istruttore Direttivo Istruttore Amministrativo	N. 1 D1 N. 1 C3	25 ore
		Ufficio Tributi			
		Economato			
		Provveditorato			
		Commercio			
		Servizi Sociali			
		Servizi Scolastici			
Occupazione suolo pubblico					
04	TECNICO	Lavori Pubblici	Istruttore Direttivo Istruttore Geometra Coll. Prof.le Terminalista Operaio Spec. Coord.re Esecutore Operatore	N. 1 D1 (scoperto) N. 1 C4 N. 1 B1 (scoperto) N. 1 B6 (scoperto) N. 1 B1 e N. 1 B3 N. 1 A5 (scoperto)	
		Edilizia Privata			
		Urbanistica			
		Manutenzione patrimonio e territorio			
05	POLIZIA LOCALE***		Istruttore Direttivo	N. 1 D3 (scoperto)	

			Coll.Prof. – Guardia Boschiva	N. 1 C5 (scoperto)	
			Coll.Prof. – Vigile	N. 2 C4 (n. 02 scoperti)	

*** Ai sensi di quanto previsto dal verbale di concertazione per il passaggio diretto degli Agenti di Polizia Locale dal Comune di Borno all'Unione dei Comuni "Antichi borghi di Valle Camonica", approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 20.06.2012, esecutiva ai sensi di legge:

- nell'ipotesi di scioglimento dell'Unione i dipendenti trasferiti rientreranno nell'organico del Comune di Borno;
- i posti sono conservati nella dotazione organica del Comune di Borno e non possono essere utilizzati per il turnover.

INCARICHI DI DIREZIONE DI SERVIZIO

Al vertice dei Servizi sopra esposti vengono nominati i Responsabili a cui compete lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa.

Entrando nel dettaglio, la scelta dell'Amministrazione per quanto riguarda la direzione dei Servizi sopra individuati è la seguente:

- al vertice del Servizio Affari Generali, del Servizio Economico-Finanziario e del Servizio Tecnico sono individuati tre Responsabili di posizione organizzativa;
- al vertice del Servizio Segreteria vi è il Segretario Comunale, a cui compete, altresì, il coordinamento generale dell'intera struttura organizzativa dell'Ente.

Gli incarichi di direzione/responsabilità dei Servizi vengono affidati con appositi decreti del Sindaco, nel rispetto dei criteri regolamentari e contrattuali.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Per l'anno 2019, con deliberazione di Giunta Comunale n. 144 del 07.12.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato rilevato che non sono vi sono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, per ciascuno degli anni 2019-2020-2021 è pari ad **Euro 453.710,83** (media triennio 2011/2013).

RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio al 31.12.2018 è pari ad Euro 420.756,88 per l'anno 2019, Euro 422.404,97 per l'anno 2020 ed Euro 422.894,60 per l'anno 2021 (derivante dalla stessa metodologia di calcolo utilizzata ai fini della verifica del rispetto del vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006).

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021, nell'ambito della quale sono previste nuove assunzioni a tempo indeterminato ed è previsto l'eventuale ricorso a forme flessibili di lavoro nel rispetto della normativa vigente (in primis, art. 9, comma 28, Decreto Legge n. 78/2010 ed art. 36 D.Lgs. n. 165/2001) e delle norme sul contenimento della spesa del personale.

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2019/2021 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare richiede di:

- aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli Uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della Legge n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006);
- di aver approvato il Piano della performance (art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009). Per gli Enti Locali, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) (art. 169, comma 3bis, del D.Lgs. n. 267/2000);
- aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – Enti soggetti al patto di stabilità nell'anno 2015, della Legge n. 296/2006);
- aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla scadenza dell'approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del Piano dei conti integrato (art. 9, commi da 1 quinquies 1-octies, del Decreto Legge n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 160/2016);
- aver conseguito un risultato di competenza dell'esercizio non negativo ai sensi dell'art. 1, comma 821, della L. n. 145/2018;
- aver inviato al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, entro il 31 marzo di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto dei vincoli di finanza pubblica nell'anno precedente (art. 1, comma 470, della Legge n. 232/2016);
- aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3bis, del Decreto Legge n. 185/2008. Tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Si da atto che prima di procedere ad assunzioni sarà verificato il rispetto dei predetti requisiti.

FACOLTA' ASSUNZIONALI

Ai sensi dell'art. 3, comma 5, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014, dall'anno 2019 i Comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti (soggetti al Patto di stabilità nell'anno 2015) possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del **100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente.**

Restano ferme le seguenti previsioni:

- il limite percentuale va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, in riferimento comunque a rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- con riferimento alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, comma 5 quater, del Decreto Legge n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità (delibera Corte dei Conti - Sezione Autonomie n. 28/2015);
- ai sensi dell'art. 3, comma 5, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 14/2014, è consentito il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti - Sezioni Autonomie con la deliberazione n. 27/2014);
- ai sensi del medesimo art. 3, comma 5, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n.114/2014, e successivamente modificato dall'art. 4, comma 3, del Decreto Legge n. 78/2015, è consentito altresì di utilizzare anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. Il riferimento "al triennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (deliberazione Corte dei Conti - Sezione Autonomie n. 28/2015);
- i vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del Decreto Legge n. 90/2014, nonché quelli previsti dall'art. 1, comma 228, della Legge n. 208/2015, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo (art. 3, comma 6, del Decreto Legge n. 90/2014);
- per quanto riguarda i trasferimenti per mobilità rimangono ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/2004, le quali prevedono che, in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità anche intercompartimentale, tra Amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli Enti Locali, purché abbiano rispettato il Patto di stabilità interno per l'anno precedente (ora "pareggio di bilancio"). Viceversa, come previsto dall'art. 14, comma 7, del Decreto Legge n. 95/2012, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turnover. Da ciò deriva che, qualora vengono rispettate tutte le condizioni normativamente previste, le mobilità sono considerate "neutre" e, pertanto, non sono da considerate né tra le cessazioni né tra le assunzioni ai fini dei vincoli assunzionali a tempo indeterminato. In merito alla mobilità volontaria, quando utilizzata in applicazione dell'art. 30, comma 2bis, del D.Lgs. n. 165/2001, ovvero come propedeutica all'avvio di nuove procedure concorsuali, la Corte dei Conti della Lombardia con la deliberazione n. 127/2016 ha ritenuto che la stessa non possa essere considerata "neutra", come previsto in linea generale dall'art. 1, comma 47, della Legge n. 311/2004, e che, pertanto, la conseguente assunzione debba incidere sui budget assunzionali dell'Ente;

-per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni (art. 3, comma 101, Legge n. 244/2007) ed è pertanto, considerata nuova assunzione. Diverso il caso del personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario. La Corte dei Conti della Lombardia con deliberazione n. 51/2012 ha riassunto così la questione: *"L'aumento delle ore lavorative del personale in servizio è sicuramente assimilabile ad una nuova assunzione nel caso in cui il dipendente era stato assunto a tempo parziale, al contrario, si dovrebbe pervenire alla conclusione che la trasformazione dei rapporti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione, nel caso in cui i dipendenti siano stati assunti originariamente a tempo pieno e abbiano successivamente avuto una riduzione dell'orario di lavoro"*.

Tutto ciò premesso, vista la situazione del Comune di Borno, le **facoltà assunzionali per il triennio 2019/2021** possono essere così riassunte:

- nell'anno 2019 l'Ente può beneficiare di "resti" relativi al triennio 2016/2018;
- nell'anno 2018 si è verificata n. 01 cessazione di personale, a tempo pieno, cat. D4;
- il budget complessivo per nuove assunzioni nel triennio 2019/2021 risulta essere, pertanto, pari ad Euro 33.750,24 per il 2019 a cui si aggiungono € 73.286,36 dal 2020.

ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Borno non rende obbligatorio il rispetto delle norme sul collocamento dei disabili di cui alla Legge n.68/1999.

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2019/2021 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati:

- anno 2019: una unità di personale cat D.3 Ufficio Tecnico P.T. 18 h tramite convenzione con altri enti o selezione ai sensi art. 110 TUEL e n. 1 unità di personale cat. C.1 Ufficio Servizi Finanziari P.T. 18 h.
- anno 2020: cessazione una unità di personale cat. D3 – cessazione una unità di personale cat. B3 – assunzione n. 1 unità di personale cat. B1 e 1 unità di personale cat. C.1 Ufficio Affari generali
- anno 2021: nessuna assunzione.

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, è pari ad Euro 451.854,98 per l'anno 2019, Euro 450.109,81 per l'anno 2020 ed Euro 450.559,44 per l'anno 2021.

La spesa per il personale in servizio e quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art.1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 (Euro 453.710,83), come risulta dal seguente calcolo:

BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2021

Contenimento spesa personale - anno 2019

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanziamanti 2019
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	319.473,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		234.800,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		67.573,00
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		2.100,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		15.000,00
	Spese per incarichi ex. artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		0,00
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		0,00
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile , con convenzioni (AGENTI UABVC CAP. 127000-SEGRETARIO CAP. 106200), LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (VOUCHER CAP. 187501), tirocini (CAP.105603-109204-189201) (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	134.300,00
3	Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	0,00
4	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	0,00
5	Altre spese contabilizzate in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.) CAP. 103000-103500-103600	+	5.500,00
6	Irap	+	22.476,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			481.749,00
7	Spese per il personale trasferito a società partecipate qualora sia previsto l'obbligo di retrocessione in caso di scioglimento o messa in liquidazione della società	+	0,00
8	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			481.749,00
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamanti 2019
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	11.974,02
10	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) CAP. E 3750+3910+3905	-	0,00
11	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (quota d'obbligo n. 2 unità)	-	0,00
12	Spese per formazione del personale	-	1.000,00
13	Rimborsi per missioni	-	500,00

14	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (1/3 PASTI DIP) o CMVC (voucher)	-	8.333,00
15	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	3.037,00
16	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
17	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
18	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	0,00
19	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
20	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-	1.000,00
21	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	4.050,00
22	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune	-	0,00
23	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			29.894,02
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			451.854,98
MEDIA TRIENNIO 2011-2013 (IN TERMINI ASSOLUTI)			453.710,83
DIFFERENZA			-1.855,86
			limite rispettato

BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2021

Contenimento spesa personale - anno 2020

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanziameti 2020
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	323.464,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		249.850,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		71.814,00
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		1.800,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		0,00
	Spese per incarichi ex. artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		0,00
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		0,00

2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile , con convenzioni (AGENTI UABVC CAP. 127000-SEGRETARIO CAP. 106200), LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (VOUCHER CAP. 187501), tirocini (CAP.105603-109204-189201) (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	126.800,00
3	Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	0,00
4	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	0,00
5	Altre spese contabilizzate in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.) CAP. 103000-103500-103600	+	5.500,00
6	Irap	+	22.595,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			478.359,00
7	Spese per il personale trasferito a società partecipate qualora sia previsto l'obbligo di retrocessione in caso di scioglimento o messa in liquidazione della società	+	0,00
8	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			478.359,00
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2020
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	13.366,19
10	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) CAP. E 3750+3910+3905	-	0,00
11	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (quota d'obbligo n. 2 unità)	-	0,00
12	Spese per formazione del personale	-	1.000,00
13	Rimborsi per missioni	-	500,00
14	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (1/3 PASTI DIP) o CMVC (voucher)	-	8.333,00
15	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	0,00
16	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
17	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
18	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	0,00
19	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
20	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (CAP. 11799, 11800, 11387)	-	1.000,00
21	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	4.050,00
22	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune	-	0,00
23	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			28.249,19
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			450.109,81
MEDIA TRIENNIO 2011-2013 (IN TERMINI ASSOLUTI)			453.710,83
DIFFERENZA			-3.601,03

BILANCIO DI PREVISIONE 2019-2021

Contenimento spesa personale - anno 2021

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanziameti 2021
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	325.464,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		251.450,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		72.214,00
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		1.800,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		0,00
	Spese per incarichi ex. artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		0,00
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		0,00
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		0,00
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		0,00
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		0,00
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile, con convenzioni (AGENTI UABVC CAP. 127000-SEGRETARIO CAP. 106200), LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (VOUCHER CAP. 187501), tirocini (CAP.105603-109204-189201) (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	124.800,00
3	Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	0,00
4	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	0,00
5	Altre spese contabilizzate in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.) CAP. 103000-103500-103600	+	5.500,00
6	Irap	+	22.395,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			478.159,00
7	Spese per il personale trasferito a società partecipate qualora sia previsto l'obbligo di retrocessione in caso di scioglimento o messa in liquidazione della società	+	0,00
8	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	0,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			478.159,00
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziameti 2021
9	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	12.676,56

10	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) CAP. E 3750+3910	-	0,00
11	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (quota d'obbligo n. 2 unità)	-	0,00
12	Spese per formazione del personale	-	1.000,00
13	Rimborsi per missioni	-	500,00
14	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati (1/3 PASTI DIP) o CMVC (voucher)	-	8.333,00
15	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-	0,00
16	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	0,00
17	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-	0,00
18	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	0,00
19	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	0,00
20	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (CAP. 11799, 11800, 11387)	-	1.000,00
21	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	4.050,00
22	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune	-	0,00
23	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	0,00
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			27.559,56
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			450.599,44
MEDIA TRIENNIO 2011-2013 (IN TERMINI ASSOLUTI)			453.710,83
DIFFERENZA			-3.110,39
			limite rispettato

L'eventuale assunzione negli anni 2019, 2020 e 2021 di personale a tempo determinato per far fronte ad esigenze straordinarie e temporanee dovrà tenere conto dei limiti imposti dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 considerando quanto già destinato a forme di lavoro flessibile.

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021 rispetta altresì i vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché gli equilibri finanziari;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e non risulta essere strutturalmente deficitario, ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, in quanto dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibri finanziario.