

COPIA



Deliberazione n° 13
in data 15-02-2023

COMUNE DI PORPETTO
PROVINCIA DI UDINE



Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto:

adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale 2023-2025

L'anno **duemilaventitre**, addì **quindici** del mese di **febbraio** alle ore 19:00 nella Residenza Municipale, in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano presenti i Signori:

		Presenti	Assenti
Dri Andrea	SINDACO	Presente	
Bernardi Simone	Vicesindaco	Presente	
Di Pascoli Alberto	Assessore	Assente	
Zanchin Arianna Lucia	Assessore	Presente	
Bianchin Caterina	Assessore	Presente	

Assiste alla seduta il Segretario Comunale dott. **Moro Stefano**.

Il Sig. **Dri Andrea** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Pone quindi in discussione l'argomento indicato in oggetto.

Proposta di Deliberazione

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
 1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale

nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo

32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *“Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni”*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Vista la legge regionale 7 novembre 2019 n. 19 avente ad oggetto *“Recepimento dei principi fondamentali del sistema integrato degli enti territoriali del Friuli Venezia Giulia, di cui all'Accordo tra Stato e Regione in materia di finanza pubblica del 25 febbraio 2019. Modifiche alla legge regionale 18/2015”*; visto in particolare l'articolo 2, comma 2 bis della legge regionale 18/2015, come inserito dalla legge regionale 19/2019 che prevede che, al fine di conseguire gli obiettivi di finanza pubblica, spetta alla Regione definire con legge di stabilità il concorso finanziario e gli obblighi a carico degli enti locali adottando misure di razionalizzazione e contenimento della spesa idonee ad assicurare il rispetto delle dinamiche della spesa aggregata delle amministrazioni pubbliche;

Vista la legge regionale 6 novembre 2020 n. 20, avente ad oggetto. *“Modifiche alle disposizioni di coordinamento della finanza locale di cui alla legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 (La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali) e norme sulla concertazione delle politiche di sviluppo”*);

Richiamato, in particolare, l'articolo 1 della legge regionale 20/2020 che ha inserito all'articolo 2 della legge regionale 18/2015 il comma 2 ter, che prevede che gli enti locali della Regione assicurano la razionalizzazione ed il contenimento della spesa nell'ambito del concorso finanziario di cui al comma 2 bis, nonché attraverso il rispetto degli obblighi di cui agli articoli 21 e 22, e delle misure previste dalla legislazione regionale espressamente recepite dalle leggi regionali;

Visto l'articolo 19 della legge regionale 18/2015, come modificato dall'articolo 3 della legge regionale 20/2020 che definisce i seguenti obblighi di finanza pubblica per enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia:

- a) assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale,
- b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale,
- c) assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;

Considerato che le disposizioni contenute nella legge regionale 20/2020, che hanno modificato la legge regionale 18/2015, hanno efficacia a decorrere dal 1° gennaio 2021, come previsto dall'articolo 17, comma 1, della legge regionale 20/2020;

Visti:

- il comma 1 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015, il quale stabilisce che gli enti locali assicurano la sostenibilità della spesa complessiva di personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, mantenendo la medesima entro un valore soglia;
- il comma 2 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015 che fornisce la definizione di valore soglia in riferimento alla sostenibilità della spesa di personale quale rapporto percentuale tra la spesa di personale come definita al comma 1 e la media degli accertamenti riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;
- il comma 4 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015 che definisce spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 267/2000;
- i commi 5 e 6 dell'articolo 22 della legge regionale 18/2015, i quali stabiliscono che la Giunta regionale definisce, con la deliberazione di cui all'articolo 18, comma 2, il valore soglia di cui al comma 1, le classi demografiche, la modulazione e differenziazione del valore soglia rispetto al valore medio per classe demografica, nonché altri aspetti relativi al parametro di sostenibilità della spesa di personale, tenendo conto delle specificità dei servizi erogati dagli enti locali del Friuli Venezia Giulia, prevedendo opportuni correttivi al calcolo del valore soglia;

Rilevato che la deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020, nel prevedere la validità delle modalità attuative dei nuovi obblighi di finanza pubblica del Friuli Venezia Giulia per il periodo 2021 – 2025, stabilisce, al punto 8 del deliberato, che l'anno 2021 sia considerato sperimentale, al fine di poter apportare eventuali correzioni che si dovessero rendere necessarie dall'esercizio 2022, per garantire la sostenibilità e la tenuta del sistema integrato e tenere conto di eventuali nuove specificità;

Considerato che nella prima fase di applicazione dei nuovi obblighi di finanza pubblica da parte dei comuni, nel corso della stesura dei bilanci di previsione per il 2021, sono emersi alcuni peculiari aspetti sulle modalità operative di attuazione che, a seguito dell'analisi effettuata dal competente Servizio finanza locale, d'intesa con ComPA FVG - Centro di Competenza contabilità, armonizzazione e finanza locale, hanno trovato soluzione attraverso specifiche direttive da parte della Giunta regionale contenute nella deliberazione n. 789 del 21 maggio 2021;

Vista la deliberazione di Giunta regionale n. 789/2021 che ha preso atto degli aspetti emersi ed in particolare di quello relativo alla diversa modalità di contabilizzazione nelle entrate correnti dei "contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche", attuato dai Comuni nel triennio 2016-2018, che si ripercuote sulla modalità di calcolo dei valori soglia stabiliti con la delibera di giunta regionale n. 1885/2020 in merito alla sostenibilità della spesa di personale e del debito;

Vista la deliberazione di Giunta Regionale n. 1994/2021 con cui sono stati aggiornati i valori soglia 2021 approvati con la deliberazione di Giunta Regionale n. 1885/2020;

Rilevato che il valore soglia per i comuni da 2001 a 3000 abitanti del rapporto della spesa del personale rispetto le entrate correnti è fissato ora al 26,80%;

Esaminati i conteggi del Responsabile del Servizio finanziario inerenti al rapporto tra le spese di personale per il triennio 2023/2025 e le entrate correnti secondo le modalità della normativa regionale per la determinazione del valore soglia per le nuove assunzioni per l'esercizio 2023 è pari ad **€ 463.640,25** con un **rapporto del 20,62%** con l'evoluzione della verifica del conseguimento del valore soglia nel triennio come indicato nell'allegato D);

Preso atto che tale valore nel triennio 2023/2025 è inferiore al valore della soglia di virtuosità del 26,80%

Rilevato quindi che per l'anno **2023 il tetto massimo della spesa di personale** (cd. Spesa potenziale) è pari a **€ 602.558,85**;

Preso atto che la percentuale tra spesa di personale ed entrate correnti risulta molto inferiore al valore soglia e inferiore al passato per due fattori:

- **incremento denominatore:** tra le entrate correnti è stato previsto il gettito del nuovo tributo ILIA, istituito ex LR 17/2022 in sostituzione della IMU, che prevede che l'imposta sugli immobili ad uso produttivo classificati nel gruppo catastale D che fino al 2022 i contribuenti versavano direttamente allo Stato (riserva statale) sia ora riscossa dai Comuni in buona parte neutralizzata però mediante il recupero operato dalla Regione in attuazione dell'art. 21 della LR 22/2022. La Regione al momento non ha deciso di neutralizzare tale posta con la conseguenza che il valore soglia sia migliorativo rispetto al passato
- **decremento numeratore:** dal 1 maggio 2022 il personale della polizia locale è stato trasferito alla Comunità Riviera Friulana alla quale è stata assegnata la funzione.

Considerato che, ai sensi della DGR n. 1758 del 20/11/2020, gli enti il cui valore soglia è inferiore al valore soglia di virtuosità possono incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Preso atto che i vincoli finora previsti dalla legge statale e non ricompresi nelle leggi regionali non si applicano agli enti locali della Regione, ivi compresi quelli in materia di contenimento della spesa comunque denominati, come recentemente confermato dalla sentenza n. 273 del 03/12/2020 della Corte Costituzionale;

Considerato che non sono più applicabili, in particolare, le seguenti norme in materia di:

- contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale – contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016. Pertanto con le nuove

regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;

- limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019. Permangono, invece:
 - i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018).
 - i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art.44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%);

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata la programmazione del fabbisogno del personale 2022/2024 contenuta nel DUPs (Documento unico in forma semplificata) approvato con deliberazione di Consiglio comunale n. 6 dell'11.03.2022;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Ricordato che dal 01/05/2022 la funzione di Polizia Locale e polizia locale amministrativa è stata trasferita alla Comunità Riviera Friulana con il conseguente trasferimento di n. 1 agente di polizia locale presente in dotazione organica del Comune di Porpetto;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
 - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
 - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come deliberato in data odierna;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri della normativa regionale, come dettagliatamente analizzata **nell'allegato D** alla presente;

Rilevato dunque sulla base delle analisi sopra richiamate, che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023– 2025 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- la DGR 1885/2020 che dispone che: *“2. A decorrere dal 01/01/2021, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 2 possono incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, come definite in precedenza, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 2 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”*;

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023-2025 prevede complessivamente n. 1 posto da ricoprire attualmente vacante per cui è già stata fatta richiesta di attingimento dalla graduatoria vigente e gli eventuali ulteriori posti che si renderanno vacanti a seguito di pensionamento/mobilità mediante:

- concorso pubblico o attingimento di graduatoria;
- mobilità

Ritenuto di approvare la dotazione organica dell'ente come riportata nell'allegato B);

Dato atto che:

- questo Ente non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo Ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale in corso di approvazione nella seduta odierna, sarà approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento verrà fatta comunicazione successiva così come previsto dal contratto regionale;

Dato atto che il contenuto del presente fabbisogno del personale verrà riportato nel Dups;

Considerato che l'art. 6 del D.L. 80/202 ha introdotto un nuovo Piano, il Piano integrato di attività e organizzazione (Piao) che dovrà essere approvato entro 30 giorni dall'approvazione del bilancio;

Preso atto che alcuni contenuti del presente piano verranno pertanto ripresi nel nuovo PIAO;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

SI PROPONE

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale (allegato A);
2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato B);
3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale** per il triennio 2023-2025, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 (allegato C);
4. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i **limiti di spesa** determinati ai sensi dell'art. 22 LR 18/2015 e alla DGR n. 1885/2020 così come modificata dalla DGR n. 1994/2021 così come indicato nella tabella allegata (allegato D);
5. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
6. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
7. di demandare al responsabile del servizio finanziario gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
8. di dare atto che il PO responsabile del servizio, provvederà, a sua cura, all'adempimento di tutti gli eventuali obblighi di pubblicità, trasparenza discendenti dal presente atto previsti dal D.Lgs 33/2013 nonché dal Piano anticorruzione adottato;

9. di dare atto, ai sensi del combinato disposto dall'art.147-bis del D.Lgs. n.267/2000 così come modificato dalla Legge n. 213/2012 e dall'art.5 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 05.03.2013, che il presente provvedimento rispetta i requisiti di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e che sussistono tutti i presupposti di regolarità tecnica;
10. di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003 e smi.

Sulla proposta, si rende il parere di regolarità tecnica previsto di cui all'art.49 del D.Lgs. 267/00: **Favorevole**
14-02-2023

Il Responsabile del Servizio
F.to Moro Stefano

Sulla proposta, si rende il parere di Regolarità contabile previsto di cui all'art.49 del D.Lgs. 267/00:
Favorevole
14-02-2023

Il Responsabile del Servizio
F.to Vicentini Alessandra

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione sopra riportata;

Acquisito il parere preventivo favorevole rilasciato dall'organo di revisione in data 15/02/2023, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto, nonché di asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio;

Acquisiti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile prescritti dall'art. 49 del TUEL;

Visto il D.lgs. n. 267/2000;
Visto lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

- di far propria a tutti gli effetti di legge la sopra esposta proposta di deliberazione;
- di approvare gli allegati A), B), C) e D) quali parte integrante e sostanziale al presente atto.

Quindi, con votazione separata, all'unanimità,

DELIBERA

di dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R.21/2003 e s.m.i..

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

Il SINDACO
F.to Dri Andrea

Il Segretario Comunale
F.to dott. Moro Stefano

PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONI

SI ATTESTA

⇒ CHE la presente deliberazione:

- E' stata affissa in copia all'Albo Pretorio il 20-02-2023 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 07-03-2023 (art. 1, comma 15 / 19, L.R. 21/03 e succ. mod.).
- E' stata comunicata ai signori capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 1, comma 16, L.R. 21/03 e succ. mod. .

Data 20-02-2023

L'impiegato responsabile
F.to Mauro Laura

Reg. Pubbl. nr. 64

ESITO PUBBLICAZIONE

- Si attesta che nel periodo di pubblicazione non sono pervenuti reclami e/o denunce avverso la presente deliberazione.
- Si attesta che nel periodo di pubblicazione è pervenuto il reclamo registrato al protocollo generale dell'ente n. _____ del _____ .

L'impiegato responsabile
F.to Mauro Laura

Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.

Lì,

L'INCARICATO

COMUNE DI PORPETTO

SERVIZIO FINANZIARIO

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2023-2025

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) Quantificazione risorse decentrate
- g) I costi del fabbisogno di personale
- h) La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) Premessa

- La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.
- La definizione del Piano di fabbisogno 2023/2025, che costituisce allegato obbligatorio al DUP 2023/2025, dovrà tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti

organizzativi dell'Ente della riforma. Trattandosi di programmazione triennale risulteranno rilevanti anche le eventuali modifiche che potrebbero intervenire in corso d'anno.

- Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

b) L'organizzazione dell'ente

Attualmente il Comune di Porpetto ha un'organizzazione gestionale basata sulla suddivisione delle funzioni in tre aree: Amministrativo-contabile, Servizi alla Persona, Tecnica e del Territorio, Vigilanza (servizio conferito in comunità dal 01/05/2022).

c) Le scelte organizzative

Nel corso del triennio 2023/2025 l'Ente applicherà le scelte organizzative attuate negli esercizi precedenti, senza particolari cambiamenti sull'assetto organizzativo in materia di personale. Tuttavia è probabile che, con le attuali disposizioni legislative in materia di pensionamenti, si troverà a dover far fronte, anche nel prossimo triennio a diverse cessazioni per raggiunti limiti di età e/o di servizio di alcune unità di personale dipendente in diversi servizi.

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo indeterminato, anche alla luce di quanto sopra esposto, per il triennio 2023/2025 si prevede la copertura di un posto ancora vacante di Istruttore Direttivo tecnico cat. D per il quale, a seguito di infruttuoso esperimento di procedura concorsuale nel 2022, è già stata chiesta l'attingimento della graduatoria concorsuale ad altro Ente: qualora la stessa non dia esito positivo si valuterà l'indizione di un nuovo concorso.

Qualora nel corso del triennio considerato dovessero rendersi vacanti ulteriori posti in organico a seguito di cessazioni per dimissioni volontarie, procedure di mobilità, ecc, si provvederà alla loro copertura tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia, privilegiando l'assunzione di figure professionali da inquadrare nelle categorie economiche di base.

e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Per il triennio 2023/2025, nelle more della copertura del posto vacante di Istruttore direttivo tecnico cat. D, si prevede di attivare per i primi mesi dell'anno il ricorso all'incarico ex comma 557 della Legge 311/2004 e successivamente sempre con il Comune di Rivignano Teor una convenzione ex art. 7 CCRL 26.11.2004 per l'utilizzo a tempo parziale di un Istruttore Direttivo tecnico di tale Ente.

Il Comune si riserva di ricorrere ad altre forme di lavoro flessibile, quale ad esempio quello interinale, per far fronte ad eventuali e straordinarie carenze di personale.

Verranno inoltre attivati i progetti per l'utilizzo di lavoratori disoccupati o titolari del trattamento di integrazione salariale straordinario, del trattamento di mobilità o del trattamento di disoccupazione speciale (LSU, cantieri lavoro, progetti voucher) nel rispetto dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. **solo in presenza di finanziamento regionale.**

Nel caso in cui vengano assegnate al Comune di Porpetto risorse specifiche per assunzioni legate al PNRR, che si riterranno neutre per il calcolo della spesa di personale ai sensi della DGR 1895/2020, si provvederà ad effettuare apposita variazione di bilancio per l'assunzione a tempo determinato.

f) Quantificazione risorse decentrate

Il Fondo per le risorse decentrate verrà costituito secondo il dettato del CCRL 15.10.2018: non verrà operata alcuna decurtazione perché con il nuovo sistema regionale qualsiasi spesa di personale è assoggettata al valore soglia.

g) Fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Il Fabbisogno del personale 2023/2025 approvato con il presente provvedimento, rispetta i limiti imposti dalla normativa regionale nel rispetto del calcolo previsto dalla DGR 1895/2020, e dei valori soglia rivisti con DGR 1994/2021; per il Comune di Porpetto la **spesa potenziale 2023 con il valore soglia è pari ad € 602.558,85.**



COMUNE DI PORPETTO

Provincia di Udine

via Udine, 42 – 33050 Porpetto
C.F. 81001090307 - P.IVA 01241100302

Allegato B) alla deliberazione di ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale – anni 2023-2025

DOTAZIONE ORGANICA 2023-2025

AREA	SERVIZIO	CATEGORIA	POSTO COPERTO/ VACANTE	COSTO complessivo annuo a bilancio
AMMINISTRATIVO- CONTABILE	Finanziario (Uffici contabilità, personale, provveditorato ed economato)	N. 1 cat. D Istruttore direttivo – Titolare P.O.	Coperto	€ 58.900,00.-
	Tributi	N. 1 cat. C Istruttore amministrativo-contab.	Coperto	€ 39.920,00.-
	Segreteria (Uffici notifiche e protocollo, segreteria e affari generali)	N. 1 cat. C Istruttore amm.vo contabile	Coperto	€ 41.380,00.-
		N. 1 cat. B collaboratore amministrativo	Coperto	€ 34.420,00.-
SERVIZI ALLA PERSONA	Demografico (Uffici elettorale, leva, amagrafe e stato civile, statistica)	N. 1 cat. D Istruttore Direttivo – Titolare P.O.	Coperto	€ 60.610,00.-
	Commercio (Uffici attività produttive, commercio, sportello unico)	N. 1 cat. C Istruttore Amministrativo part-time al 77,77%	Coperto	€ 32.640,00.-
	Cultura e istruzione (Uffici cultura, biblioteca, tempo libero e sport, istruzione e diritto allo studio)	N. 1 cat. B collaboratore amministrativo part-time al 50%	Coperto	€ 18.540,00.-
	Socio-assistenziale			
TECNICA E DEL TERRITORIO	Lavori Pubblici e Ambiente (Ufficio lavori pubblici, urbanistica, ambiente, gestione del territorio, patrimonio e demanio, espropri)	N. 1 cat. D istruttore direttivo – Titolare P.O.	vacante	€ 61.440,00.-
		N. 1 cat. C istruttore tecnico	Coperto	€ 41.590,00.-
		N. 1 cat. B operaio spec. – autista scuolabus	Coperto	€ 38.620,00.-
	Edilizia e Manutenzioni (Ufficio edilizia privata,	N. 1 cat. B operaio specializzato – autista scuolabus	Coperto	€ 34.080,00.-

	manutenzioni, servizi cimiteriali)			
		Totale posti in organico	11 di cui 10 coperti	€ 462.140,00.-

L'Ufficio del Segretario comunale è attualmente assicurato a mezzo di una convenzione con il Comune di San Giorgio di Nogaro, il quale riveste anche il ruolo di comune capofila.

COMUNE DI PORPETTO

ALLEGATO C - Fabbisogno del Personale/Piano Occupazionale			
Descrizione	2023	2024	2025
personale uscente nell'anno in quiescenza			
Nuove assunzioni		0	0
Personale nuove assunzioni (compresi posti vacanti n-1)	1		
di cui cat. A			
di cui cat. B			
di cui cat. C			
di cui cat. D	1		
spesa prevista (solo stipendio base)	€ 13.260,00	€ 26.480,00	€ 26.480,00
Composizione del personale per contratto			
Personale a tempo determinato *	3	3	3
Personale a tempo indeterminato	11	11	11
Totale del Personale	11	14	14
Acquisizione temporanea di personale con forme flessibili	€ 37.900,00	€ 25.900,00	€ 25.900,00

* Tra il personale a tempo determinato sono stati inseriti le potenziali attivazioni di posti per ricorso alle forme flessibili quali convenzioni con altri enti, incarichi extra orario ex art. 1, comma 557, L.311/2004, progetti di LSU/cantieri di lavoro.

COMUNE DI PORPETTO

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - bilancio di previsione 2023-2025			2023	2024	2025
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Macro. 01	421.840,25 €	444.091,00 €	445.181,00 €
2	Retribuzioni lorde personale a tempo determinato	Macro. 01			
3	Collaborazioni coordinate e continuative				
4	Altre spese per personale impiegato con forme flessibili di lavoro				
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto) U.1.09.01.01.001 (segretario comunale, PO Area Tecnica) esclusa quota IRAP		41.800,00 €	39.600,00 €	39.600,00 €
6	Spese per personale in comando presso l'ente				
7	Incarichi dirigenziali ex art. 110, comma 1 e comma 2, TUEL				
8	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL				
9	Spese per il personale con contratto di formazione e lavoro				
10	Oneri per cantieri di lavoro (cod.1030212999) escluso IRAP		27.850,00 €	27.850,00 €	27.850,00 €
11	Oneri per lavoratori socialmente utili (cod.1030212999)				
12	Altre forme di lavoro flessibile (interinale, prest.d'opera occasionale) (cod.1030212999) ISTAT				
13	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente				
14	Altro:				
15	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 14)		491.490,25 €	511.541,00 €	512.631,00 €
16	Trasferimenti espressamente previsti per il finanziamento di nuove assunzioni di personale (cantieri di lavoro, LSU, ecc.)		27.850,00 €	27.850,00 €	27.850,00 €
17	B) TOTALE SPESE DI PERSONALE (al netto dell'IRAP)		463.640,25 €	483.691,00 €	484.781,00 €

COMUNE DI PORPETTO

Prospetto verifica rispetto valore soglia art. 22, co. 1, L.R. 18/2015 e s.m.i. - Previsione 2023-2025

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno	ANNO					
	2023					
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	VALORE				
FASCIA	2021	2.475				
C	ANNI		VALORE			
Spesa di personale al netto IRAP - previsione (vedi dettaglio)	2023	463.640,25 €	2024	483.691,00 €	2025	484.781,00 €
	Titolo I	998.050,00 €	Titolo I	968.050,00 €	Titolo I	973.050,00 €
	Titolo II	1.115.300,92 €	Titolo II	999.700,00 €	Titolo II	999.700,00 €
	Titolo III	223.190,00 €	Titolo III	223.090,00 €	Titolo III	223.090,00 €
Entrate correnti - iscritte a bilancio di previsione	totale	2.336.540,92 €	totale	2.190.840,00 €	totale	2.195.840,00 €
	decurtazione finanziamenti spesa di personale	27.850,00 €	decurtazione finanziamenti spesa di personale	27.850,00 €	decurtazione finanziamenti spesa di personale	27.850,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.308.690,92 €		2.162.990,00 €		2.167.990,00 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2023	60.337,00 €	2024	58.500,00 €	2025	59.420,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.248.353,92 €		2.104.490,00 €		2.108.570,00 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)	20,62%	(a)	22,98%	(a)	22,99%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 GR	(b1)	26,80%	(b1)	26,80%	(b1)	26,80%
Incremento bassa incidenza oneri indebitamento	(b2)		(b2)		(b2)	
Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	138.918,60 €	(c)	80.312,32 €	(c)	80.315,76 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2023	602.558,85 €	2024	564.003,32 €	2025	565.096,76 €