

COPIA



Deliberazione n° **99**
in data **11-12-2019**

COMUNE DI PORPETTO
PROVINCIA DI UDINE



Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto:
PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

L'anno **duemiladiciannove**, addì **undici** del mese di **dicembre** alle ore 18:45 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	Presente	
Zanchin Arianna Lucia	Assessore	Presente	
Miatto Diego	Assessore esterno	Presente	

Assiste alla seduta il Segretario Comunale dott. **Stanig Eva**.

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:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che 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;
- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i.
- secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATI altresì :

- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- le linee di indirizzo approvate con decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08.05.2018 sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri fabbisogni di personale secondo le previsioni degli art. 6 e 6 ter del D.Lgs. 165/2001, così come novellati dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017;

PREMESSO che in relazione alle competenze attribuite, come sopra evidenziato, con l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 è necessario definire la programmazione del fabbisogno triennale 2020-2022 del personale a tempo indeterminato e del lavoro flessibile nel rispetto dei vincoli generali e di contenimento della spesa del personale;

EVIDENZIATO che le maggiori modifiche al sistema sono contenute nell'ultimo periodo del comma 2 dell'art.6 sopracitato, ove si dispone: *"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”;

SOTTOLINEATO che la suddetta disposizione, in estrema sintesi, prevede una pianificazione basata su due grandezze:

- 1) personale in servizio, connesso alla pianificazione delle funzioni ed attività da svolgere (in sostanza si tratta della “vecchia” dotazione di fatto);
- 2) spazi assunzionali utilizzabili;

RICORDATO che secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, il concetto di dotazione organica si deve tradurre, pertanto, 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 tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalla Linee Guida sopra citate che: si rilevano principalmente le seguenti necessità:

- perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna e/o accesso da selezioni/procedure concorsuali;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile;

RICHIAMATI pertanto i seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

1. valutazione periodica della consistenza ed eventuale variazione della dotazione organica allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili (art. 6 del D. Lgs. 165/2001 così come modificato dal D.Lgs. 75/2017);
2. garanzia della neutralità finanziaria dei fabbisogni programmati, restando ferma la copertura dei posti vacanti nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
3. adozione del Piano triennale del fabbisogno di personale in linea con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
4. dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo, dell'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del D. Lgs. 165/2001);
5. approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D. Lgs. 198/2006;
6. obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella L. 2/2009);
7. adozione del Piano delle Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e applicato nella Regione Friuli Venezia Giulia con la L.R. n. 16/2010;
8. rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016.

DATO ATTO, rispetto agli obblighi sopra riportati, che:

1. si rileva l'inesistenza di personale in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali;
2. per quanto riguarda la ricognizione delle eccedenze visto il confronto tra il personale in servizio a tempo indeterminato e la dotazione organica, si rileva l'inesistenza di personale in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali; l'Ente, in conseguenza a quanto sopra, non deve avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
3. il piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, è stato approvato con deliberazione giunta n.91 del 27.11.2019;
4. l'Amministrazione non risulta inadempiente all'obbligo di certificazione di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 convertito nella L. 2/2009;

5. ricordato che ai sensi dell'art. 169 comma 3 ter, il Piano della performance 2019 – 2021 di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 è stato approvato nel rispetto della normativa e che quello 2020-2022 verrà approvato successivamente all'approvazione del bilancio 2020-2022;
6. con riferimento agli obblighi di approvazione nei termini del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quanto non viene adempiuto l'obbligo violato, tenuto conto di quanto previsto all'art. 38 comma 2 della LR 18/2015;
7. a seguito dell'approvazione del presente atto si provvederà, entro il termine di 30 giorni, alla comunicazione dei contenuti del presente piano mediante caricamento nell'applicazione SICO predisposta per gli adempimenti previsti dall'art. 60 del D.Lgs. 165/2001;

RICHIAMATI i seguenti vincoli finanziari previsti nella L.R. 18/2015 e s.m.i.:

- art. 19 il quale prevede che tutti i Comuni sono soggetti al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica (conseguimento di un saldo non negativo tra le entrate finali e le spese finali in termini di competenza, riduzione del proprio debito residuo, contenimento della spesa del personale);
- art. 20 il quale prevede le sanzioni relative al mancato conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e relative al mancato invio alla struttura regionale competente in materia di autonomie locali dei dati di cui ai commi 9 e 15 del medesimo articolo;
- art. 22 che dispone che gli enti locali assicurino il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio relativo agli anni dal 2011 al 2013;
- comma 557 quater dell'art. 1 della L. 296/2006 che trova applicazione dal 2019 nel Comparto Unico, data la previsione della sopracitata norma regionale limitata al triennio 2016-2018;

PRESO ATTO che rispetto agli obblighi finanziari di cui sopra, questo Ente risulta in posizione di pieno rispetto degli obblighi finanziari previsti dalla normativa regionale e nazionale in materia;

RICHIAMATI i seguenti vincoli assunzionali oggi vigenti:

- la L.R. 26 giugno 2014, n. 12 s.m.i. ha previsto che alle amministrazione del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale a decorrere dal 1° gennaio 2014, a fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, si applichino le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga, disponendo quindi di conseguenza l'abrogazione di tutte le previgenti disposizioni regionali in materia di assunzione di personale;
- agli enti locali del Comparto unico del Pubblico impiego regionale, pertanto, per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato si applica da tale data la normativa nazionale salvo le successive e specifiche prescrizioni regionali previste dalla LR 18/2016;
- l'art. 56 della L.R. n. 18/2016, così come modificato dalla L.R. 26/2018, ha disposto che le Regioni, le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime e i Comuni non partecipanti alle Unioni possono procedere per gli anni 2017 2018 e 2019, ad assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale non dirigente nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni partecipanti il budget è definito a livello di UTI;

RICORDATO tuttavia in merito agli ultimi due del paragrafo precedente, che è in corso una riforma degli Enti Locali di cui un primo disegno è stato tracciato con L.R. n. 19 del 07.11.2019, ma della quale non risultano ancora definiti i dettagli di funzionamento;

VISTO in particolare il c. 4 dell'art. 1 della L.R. 19/2019 citata che inserisce il comma 2 bis all'articolo 2 della L.R. 18/2015 con il seguente testo:

“2-bis 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 adottano misure di razionalizzazione e contenimento della spesa idonee ad assicurare il rispetto delle dinamiche della spesa aggregata delle amministrazioni pubbliche”

COSIDERATO che tali previsioni lasciano intendere nuovi assetti anche in ordine al soggetto che definirà al primo livello i limiti di spesa a cui i Comuni dovranno adeguarsi anche per la spesa del personale e gli spazi assunzionali;

DATO ATTO quindi che attualmente è possibile riferirsi unicamente agli impianti normativi definiti e applicabili;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

RITENUTO pertanto di attenersi a quanto vigente nell'anno 2019 in materia di calcolo dei limiti di spesa e organismo di riferimento per la ripartizione degli spazi assunzionali;

DATO ATTO che per il 2020 sono cumulabili ed utilizzabili i residui dei resti assunzionali riferiti agli anni 2017-2018-2019, rispettivamente: 100% cessazioni 2016, 100% cessazioni 2017 e 100% cessazioni 2018;

APPURATO che nel frastagliato quadro descritto si è inserito il D.l. 30 aprile 2019 n. 34, come noto come “Decreto crescita”, che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione.

SINCERATOSI che i valori soglia e le fasce demografiche, che dovevano essere individuati con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro 60 giorni dalla data in vigore del Decreto Crescita, non sono ancora stati pubblicati;

CONSIDERATO inoltre che non è stato chiarito dalla Regione se anche in FVG si applicheranno i parametri da ultimo citati;

CONSIDERATO comunque che il rapporto personale/popolazione risulta essere pari 1/212 (n. 12 dipendenti / n. 2547 abitanti al 31/12/2018), inferiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017 (fascia demografica da 2000 a 2999 abitanti rapporto medio 1/142);

ESEGUITA pertanto la ricognizione della situazione del Comune di Porpetto al fine della verifica delle necessità per l'ente per l'anno 2020, che rileva quanto segue:

- assenza di personale in eccedenza; sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- assenza di posti vacanti, salvo loro sopravvenienza, da coprire mediante procedura concorsuale, o mobilità esterna e di comparto;
- rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

DATO ATTO pertanto che la dotazione organica dell'ente, in seguito a quanto detto, risulta rideterminata come segue:

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Categoria	Dotazione	Di cui vacanti
B	1 P.T.	0
C	1 P.T.	0
D	1	0
TOTALE	3	0

AREA TECNICA E DEL TERRITORIO

Categoria	Dotazione	Di cui vacanti
B	2	0
C	1	0
D	1	0
TOTALE	4	0

AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE

Categoria	Dotazione	Di cui vacanti
B	1	0
C	2	0
D	1	0
TOTALE	4	0

SERVIZIO DI VIGILANZA

Categoria	Dotazione	Di cui vacanti
PLA	1	1

TOTALE	1	0
--------	---	---

PRECISATO, che il Comune di Porpetto, con deliberazioni di Giunta Comunale n. 18 del 23.03.2016 e n. 10 del 30.01.2019 ha rispettivamente adottato lo schema della convenzione per lo svolgimento della gestione associata del servizio di polizia locale con i Comuni di Carlino, Marano Lagunare, Porpetto e San Giorgio di Nogaro e quello per la gestione dei servizi finanziari, tributi e personale, con il comune di Marano Lagunare, a cui hanno fatto seguito gli atti di assegnazione del personale, determinando così la dotazione organica per la gestione in forma associata dei suddetti servizi;

DATO ATTO che il descritto panorama convenzionale è in evoluzione, ma che allo stato attuale non è stata adottata alcuna decisione definitiva e che pertanto nulla cambia, per ora, sull'assetto 2020-2022 nell'organizzazione dei servizi rispetto al 2019;

PRESO ATTO che la descritta dotazione organica dell'Ente, considerata quale valore finanziario, è definita così come da allegato A) alla presente deliberazione per farne parte integrante;

CONSIDERATO che, quello descritto, rappresenta il fabbisogno minimo di personale necessario per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, 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 del personale;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO l'articolo 22 della L.R. 18/2015 inerente la disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia con il quale si prevede che gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di un triennio;

RICHIAMATA la L.R. 33/2015 che, all'art.6 c.16, individua nel periodo 2011 - 2013 il triennio cui far riferimento per il calcolo del contenimento della spesa di personale;

CONSIDERATO che la media della spesa di personale del triennio 2011 - 2013 deve essere rideterminata alla luce delle nuove disposizioni contenute nella L.R. 18/2015, come esplicitate nella circolare regionale del 03/02/2016, in quanto non sono più previste esclusioni o deroghe ai fini del contenimento;

PRECISATO CHE, in base alle nuove disposizioni:

- sono considerate spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).
- l'aggregato spesa di personale comprende gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e l'IRAP depurato degli eventuali arretrati relativi ad aumenti contrattuali riferiti ad anni precedenti al triennio.
- l'aggregato spesa di personale comprende gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e l'IRAP con esclusione degli oneri relativi a eventuali rinnovi contrattuali che rivalutino il trattamento economico relativo al triennio di riferimento (2011-2013).

Non sono più previste esclusioni o deroghe ai fini del contenimento della spesa di personale.

- le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all'articolo 21 della legge regionale 1/2006 e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della legge regionale 1/2006, sono valorizzate pro quota da parte dei singoli enti partecipanti, salvo diverso accordo tra gli stessi da

comunicare al Servizio finanza locale, 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.

- Tali disposizioni sono valide fino allo scioglimento delle forme associative di cui all'articolo 22 della legge regionale 1/2006.

- il calcolo spesa di personale dei comuni successivamente all'avvio delle Unioni Territoriali Intercomunali:

La legge regionale 26/2014 prevede il trasferimento del personale a favore delle UTI: nella presente programmazione non è stato previsto alcun trasferimento all'UTI né di personale né di risorse finanziarie per il personale in quanto l'assemblea dei Sindaci non ha ancora definito l'assetto di competenze e risorse di tale nuovo ente.

DATO ATTO, non essendo entrati ancora in vigore i parametri del decreto crescita prima richiamato, il tetto di spesa da prendere quale valore limite resta la media della spesa del personale nel triennio 2011 – 2013, che per il comune di Porpetto ammonta ad euro 568.377,06;

ATTESO, che tale importo include le voci che in precedenza erano state escluse da norme regionali specifiche quali la spesa per i lavori socialmente utili a carico dell'ente, mentre continuano ad essere detratte le spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso del Ministero dell'Interno e direttamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT, nonché gli incrementi contrattuali derivanti dalla contrattazione collettiva regionale per il triennio 2016-2018;

CONSIDERATO che nell'ambito della spesa di personale deve essere verificato anche il rispetto del limite per la spesa flessibile da determinarsi ai sensi dell'art. 9, c.28 del D.L. 78/2010, il quale prevede che per gli enti che rispettano i vincoli relativi al contenimento della spesa di personale possono ricorrere alla spesa per lavoro flessibile nel limite del 100% di quanto sostenuto per la stessa finalità nell'anno 2009;

PRECISATO, che ai fini del calcolo del rispetto del limite della spesa di lavoro flessibile, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi, i limiti si applicano alla sola quota non coperta da finanziamento così come previsto dal citato art. 9, c. 28: "A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale...";

PRESO ATTO che nel 2009 il Comune di Porpetto ha sostenuto spese per lavoro a tempo determinato, per personale assimilabile al lavoro accessorio (ex multis parere della Funzione

pubblica agli atti dell'ufficio personale n. 0017624 del 02/05/2012), pari a €20.715,10 pertanto il Comune di Porpetto può effettuare, esclusivamente a livello teorico, per ciascun anno di programmazione 2020 – 2022, una spesa complessiva per contratti di lavoro a tempo determinato, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio e formazione lavoro pari al 100% di quella effettuata nel corso dell'anno 2009;

VERIFICATO che tale importo rispetta altresì il disposto di cui all'art.14, commi 2 e 3 del D.L. 24 aprile 2014, n.66 convertito in L. n.89/2014 il quale testualmente recita: 2. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi da 6 a 6-quater dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e i limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, con esclusione delle Università, degli istituti di formazione, degli enti di ricerca e degli enti del servizio sanitario nazionale, a decorrere dall'anno 2014, non possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa quando la spesa complessiva per tali contratti è superiore rispetto alla spesa del personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico come risultante dal conto annuale del 2012, al 4,5% per le amministrazioni con spesa di personale pari o inferiore a 5 milioni di euro;

DATO ATTO,

- che il Comune di San Giorgio di Nogaro, in quanto ente capofila del progetto Sportello Friulano, ha inoltrato istanza, con nota prot n. 20557 del 26.11.2019, affinché il Comune di Porpetto ceda spazi assunzionali di lavoro flessibile pari a 1.300,00€, ai sensi della L.R. 18/2016, al fine di poter procedere all'assunzione di un addetto a tempo determinato per due anni da adibire alla gestione dello sportello di friulano a favore dei comuni associati;
- che, alla formalizzazione della cessione anzidetta, si procederà con successivo atto, solo qualora il legislatore regionale estenda tale facoltà anche all'annualità 2020;

PRESO ATTO che al fine della verifica del rispetto della spesa del personale ai sensi art. 22 L.R. 18/2015 con la dotazione così definita, è necessario inserire le ulteriori voci di spesa previste come da dettagliato prospetto di cui all'allegato B);

VISTO L'ALLEGATO b) che evidenzia i seguenti valori di spesa, comprensive delle spese da rimborsare o da ricevere da altri enti, da confrontare con il limite della spesa della media triennio 2011/2013 pari a euro:

2020	2021	2022
€ 542.677,35.-	€ 547.977,35.-	€ 546.027,35

DATO ATTO pertanto che la spesa del personale non supera nel triennio il limite della media della spesa del personale della L.R. 18/2015;

RICHIAMATI per concludere i seguenti obblighi procedurali, indicati all'art. 20 della L.R. n. 18/2016 relativi alle procedure che ogni Ente deve osservare per la copertura dei posti eventualmente vacanti del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto unico:

a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;

b) mobilità di Comparto;

c) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:

1) mobilità intercompartimentale;

2) procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

SEGNALATO in merito alla lett. b) di cui al punto precedente, che con L.R. del 4.11.2019 n. 16 si prevede all'art. 9 c. 3:

“Al fine di ridurre i tempi di accesso agli impieghi nelle amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale nel periodo compreso tra la data di entrata in vigore della presente legge e il 31 dicembre 2021 e fermo restando, per l'anno 2019, quanto previsto dall'articolo 46, comma 4 bis, secondo periodo, della legge regionale 28 giugno 2016, n. 10 (Modifiche a disposizioni concernenti gli enti locali contenute nelle leggi regionali 1/2006, 26/2014, 18/2007, 9/2009, 19/2013, 34/2015, 18/2015, 3/2016, 13/2015, 23/2007, 2/2016 e 27/2012), le procedure concorsuali bandite dalle amministrazioni medesime e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all' articolo 23 della legge regionale 18/2016.”

RITENUTO, per tutto quanto sopra, di approvare la programmazione del fabbisogno triennale 2020-2022 del personale;

VISTO il parere preventivo rilasciato dall'organo di revisione in data 11/12/2019, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto;

CONSIDERATO che del presente atto viene data informazione alla RSU ed alle OO.SS. ai sensi dell'art. 7 del CCRL FVG 1/8/2002;

VISTO il D.Lgs. n. 267/2000;

VISTO il D.Lgs 165/2001;

Visti lo Statuto comunale ed il regolamento uffici e servizi;

VISTI i pareri favorevoli dei responsabili dei competenti servizi in ordine alla regolarità tecnica e a quella contabile, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

Tutto ciò premesso e considerato, con voti unanimi, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamate di:

1. dare atto di quanto già deliberato con atto giuntale n. 98 del 11.12.2019 per la quale dalla ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 comma 1 D. Lgs. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
2. approvare la seguente dotazione organica al 01.01.2020:

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

Categoria	Dotazione	Di cui vacanti
B	1 P.T.	0

B	1	0
C	1 P.T.	0
D	1	0
TOTALE	4	0

AREA TECNICA E DEL TERRITORIO

Categoria	Dotazione	Di cui vacanti
B	2	0
C	1	0
D	1	0
TOTALE	4	0

AREA AMMINISTRATIVO-CONTABILE

Categoria	Dotazione	Di cui vacanti
C	2	0
D	1	0
TOTALE	3	0

SERVIZIO DI VIGILANZA

Categoria	Dotazione	Di cui vacanti
PLA	1	1
TOTALE	1	0

3. di dare atto che la sopra esposta dotazione organica viene espressa in termini di valore finanziario come da allegato A,) parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
4. di dare atto che la dotazione organica con spesa del personale aggregata ai fini del confronto con la media del costo del personale triennio 2011/2013 non supera il limite di spesa del personale così come previsto dalla L.R. 18/2015, come da prospetto esplicativo di cui all'allegato B), parte integrante e sostanziale del presente atto;
5. di dare atto, per le motivazioni sopra espresse, che si provvederà con separato atto all'assegnazione di spazi per il lavoro flessibile al comune di San Giorgio di Nogaro, per lo sportello di friulano, per euro 1.300,00, solo qualora il legislatore regionale preveda tale possibilità anche a valere per l'annualità 2020;

6. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 – 2022 come segue:

ANNO 2020
A tempo indeterminato
1. copertura a tempo indeterminato di tutti i posti delle dotazione organica attualmente coperti che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia;
A tempo determinato
1. assunzioni con contratti di lavoro flessibile, per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivare al verificarsi delle singole necessità nel rispetto delle condizioni previste dal comma 10, articolo 20 della L.R. 18/2015, nonché per attivare 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., e nei limiti della spesa imposti in tal senso dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 e successive modifiche;
2. possibilità di ricorrere all'istituto della convenzione per l'utilizzo di personale assegnato da altri enti (art. 7 CCRL 2004 e art. 28 della L.R. 18/2016) ed al comando di personale ai sensi dell'art. 27 della L.R. 18/2016
ANNO 2021
A tempo indeterminato
1. copertura a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia;
A tempo determinato
1. assunzioni con contratti di lavoro flessibile, per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivare al verificarsi delle singole necessità nel rispetto delle condizioni previste dal comma 10, articolo 20 della L.R. 18/2015, nonché per attivare 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., e nei limiti della spesa imposti in tal senso dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 e successive modifiche;
2. possibilità di ricorrere all'istituto della convenzione per l'utilizzo di personale assegnato da altri enti (art. 7 CCRL 2004 e art. 28 della L.R. 18/2016) ed al comando di personale ai sensi dell'art. 27 della L.R. 18/2016
ANNO 2022

A tempo indeterminato
1. copertura a tempo indeterminato di tutti i posti delle dotazione organica attualmente coperti che dovessero rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, , tramite mobilità o altro istituto consentito dalle normative vigenti in materia;
A tempo determinato
1. assunzioni con contratti di lavoro flessibile, per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivare al verificarsi delle singole necessità nel rispetto delle condizioni previste dal comma 10, articolo 20 della L.R. 18/2015, nonché per attivare 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., e nei limiti della spesa imposti in tal senso dal comma 28 dell'art. 9 del D.L. 78/2010 convertito in legge n. 122/2010 e successive modifiche;
2. possibilità di ricorrere all'istituto della convenzione per l'utilizzo di personale assegnato da altri enti (art. 7 CCRL 2004 e art. 28 della L.R. 18/2016) ed al comando di personale ai sensi dell'art. 27 della L.R. 18/2016

7. di dare atto che il presente atto costituisce autorizzazione all'assunzione e costituisce, per quanto riguarda il lavoro flessibile, limite massimo inderogabile di spesa il cui superamento comporta responsabilità disciplinare e dirigenziale;
8. di dare atto che gli oneri conseguenti trovano copertura nel redigendo Bilancio di Previsione 2020/2022;
9. di fare salva la possibilità di rivedere, con successivi provvedimenti l'attuale programmazione, anche in funzione delle indicazioni da parte della Regione in tema di contenimento della spesa di personale che dovessero intervenire in data successiva all'approvazione del presente provvedimento;
10. di dare atto che, nei limiti consentiti dalle vigenti normative, sia nazionali che regionali, si provvederà - nei modi e forme rituali - a coprire i posti che si renderanno vacanti, per esigenze straordinarie e non preventivabili, anche solo temporaneamente durante l'esercizio finanziario in corso;
11. di dare atto che con l'informazione alle RSU e OOSS del presente atto sarà data contestuale informazione ai soggetti sindacali dell'esito della ricognizione del personale in eccedenza;

INDI, con votazione separata, all'unanimità,

DELIBERA

di dichiarare la presente delibera immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 17, comma 12, lettera a) della L.R. 24.5.2004, n. 17.

Sulla proposta, si rende il parere di regolarità tecnica previsto di cui all'art.49 del D.Lgs. 267/00: **Favorevole**
10-12-2019

Il Responsabile del Servizio
F.to Stanig Eva

Sulla proposta, si rende il parere di Regolarità contabile previsto di cui all'art.49 del D.Lgs. 267/00:
Favorevole
09-12-2019

Il Responsabile del Servizio
F.to Vicentini Alessandra

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

Il SINDACO
F.to Dri Andrea

Il Segretario Comunale
F.to dott. Stanig Eva

PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONI

SI ATTESTA

⇒ CHE la presente deliberazione:

- E' stata affissa in copia all'Albo Pretorio il 16-12-2019 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 31-12-2019 (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 16-12-2019

L'impiegato responsabile
F.to Mauro Laura

Reg. Pubbl. nr. 600

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

Provincia di Udine

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

Allegato alla deliberazione di Revisione dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale – anni 2020-2022.

DOTAZIONE ORGANICA 2020-2022

AREA	SERVIZIO	CATEGORIA	POSTO COPERTO/ VACANTE	COSTO complessivo a bilancio
AMMINISTRATIVO-CONTABILE	Finanziario (Uffici contabilità, personale, provveditorato ed economato)	N. 1 cat. D Istruttore direttivo - Titolare P.O.	Coperto	€ 54.590,00.-
	Tributi	N. 1 cat. C Istruttore amministrativo-contab..	Coperto	€ 39.205,00.-
	Segreteria (Uffici notifiche e protocollo, segreteria e affari generali)	N. 1 cat. C Istruttore amm.vo contabile	Coperto	€ 39.855,00.-
		N. 1 cat. B collaboratore amministrativo	Coperto	€ 34.240,00.-
SERVIZI ALLA PERSONA	Demografico (Uffici elettorale, leva, amagrafe e stato civile, statistica)	N. 1 cat. D Istruttore Direttivo - Titolare P.O.	Coperto	€ 53.680,00.-
	Commercio (Uffici attività produttive, commercio, sportello unico)	N. 1 cat. C Istruttore Amministrativo part-time al 77,77%	Coperto	€ 31.450,00.-
	Cultura e istruzione (Uffici cultura, biblioteca, tempo libero e sport, istruzione e diritto allo studio) Socio-assistenziale	N. 1 cat. B collaboratore amministrativo part-time al 50%	Coperto	€ 18.290,00.-
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.	Coperto	€ 63.285,00.-
		N. 1 cat. C istruttore tecnico	Coperto	€ 40.455,00.-
		N. 1 cat. B operaio spec. - autista scuolabus	Coperto	€ 38.000,00.-
	Edilizia e Manutenzioni (Ufficio edilizia privata,	N. 1 cat. B operaio specializzato - autista scuolabus	Coperto	€ 32.600,00.-

	manutenzioni, servizi cimiteriali)			
VIGILANZA	Vigilanza (servizio in convenzione all'interno dell'UTI Riviera Bassa Friulana subambito Annia)	N. 2 cat. PLA agenti di polizia	n. 1 Coperto	€ 46.135,00.-
		Totale posti in organico	12 di cui 12 coperti	€ 491.785,00.-

Comune di Porpetto

ANALISI DELLA SPESA DI PERSONALE

VERIFICA VINCOLI SPESA DI PERSONALE - BILANCIO DI PREVISIONE 2020 - 2022

		2011	2012	2013	media triennio 2011-2013	2020	2021	2022
Retribuzioni lorde	(+)	€ 339.408,04	€ 323.677,70	€ 319.261,74	€ 327.449,16	€ 369.475,00	€ 363.925,00	€ 361.975,00
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione al lordo dei rimborsi (NO IRAP)	(+)	€ 119.089,91	€ 106.841,97	€ 109.881,88	€ 111.937,92			
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori (al netto INAIL cantieri e LSU)	(+)	€ 103.184,41	€ 95.472,18	€ 96.436,30	€ 98.364,30	€ 104.900,00	€ 102.900,00	€ 102.900,00
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (fino a 2015 int.3) e spese per equo indennizzo	(+)	€ 7.785,50	€ 6.480,76	€ 6.681,28	€ 6.982,51	€ 7.000,00	€ 7.000,00	€ 7.000,00
Macroaggregato 1 (ex intervento 1) lordo		€ 569.467,86	€ 532.472,61	€ 532.261,20	€ 544.733,89	€ 481.375,00	€ 473.825,00	€ 471.875,00
Spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazione del codice della strada	(-)				€ -			
Incentivi per la progettazione (solo dal 2015 classif.in spesa personale)	(-)				€ -			
Incentivi per il recupero ICI	(-)				€ -			
Diritti di rogito solo c/ente (compresi oneri riflessi 32,8%)	(-)	€ 2.289,06	€ 1.204,03	€ 986,94	€ 1.493,34			
Oneri INAIL LSU, cantieri di lavoro inseriti in spesa di personale	(-)				€ -			
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale (solo oneri 2011-2013, inseriti i compensi dal 2015, prima si trovavano tra le partite di giro)	(-)	€ 679,58		€ 953,44	€ 544,34	€ 6.640,00	€ 6.640,00	€ 6.640,00
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di CENSIMENTO finanziate dall'ISTAT	(-)		€ 3.213,74	€ 1.005,12	€ 1.406,29			
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (solo missioni)	(-)	€ 2.643,88	€ 1.955,18	€ 1.739,33	€ 2.112,80	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Spese per il personale trasferito dalla regione per l'esercizio di funzioni delegate	(-)				€ -			
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)				€ -			
Macroaggregato 1 (ex intervento 1) NETTO		€ 563.855,34	€ 526.099,66	€ 527.576,37	€ 539.177,12	€ 473.735,00	€ 466.185,00	€ 464.235,00
Spese per interinale al netto costo di agenzia	(+)	€ 15.497,11	€ 21.669,98	€ 19.265,63	€ 18.810,91	€ 7.000,00	€ -	€ -

Comune di Porpetto

Spese per lavoratori socialmente utili / LPU (compresi oneri previdenziali/assistenziali, NO IRAP, solo costo lavoro per LPU)	(+)	€ 71.601,88	€ 39.776,99	€ 13.809,87	€ 41.729,58	€ 18.070,00	€ 18.070,00	€ 18.070,00
Spese per cantieri di lavoro (compresi oneri previdenziali/assistenziali, NO IRAP)	(+)			€ 10.332,80	€ 3.444,27	€ 15.420,00	€ 15.420,00	€ 15.420,00
Spese per altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni (convenzioni extra orario, voucher lavoro accessorio, co.co.co. ISTAT fino al 2015 contabili. partite giro,ecc.) (2020-2022 borse lavoro centro estivo)	(+)	€ 5.500,00	€ 15.773,74	€ 7.808,24	€ 9.693,99	€ 6.300,00	€ 6.300,00	€ 6.300,00
Spese sostenute per il personale previsto dall'art. 90 del d.lgs. n. 267/2000	(+)				€ -			
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 d.lgs. n. 267/2000	(+)				€ -			
Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro	(+)				€ -			
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	(+)				€ -			
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando o in convenzione (Segretario Com.le, polizia locale e TPO convenzioni Annia)	(+)	€ 4.200,00	€ 4.500,00	€ 3.850,00	€ 4.183,33	€ 59.520,00	€ 63.720,00	€ 63.720,00
Altre spese (specificare)	(+)				€ -			
TOTALE SPESA DI PERSONALE		€ 660.654,33	€ 607.820,37	€ 582.642,91	€ 617.039,20	€ 580.045,00	€ 569.695,00	€ 567.745,00
LSU e LPU per la quota finanziata da altri soggetti	(-)	€ 64.044,44	€ 35.286,33	€ 13.809,87	€ 37.713,55	€ 33.490,00	€ 33.490,00	€ 33.490,00
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	(-)			€ 8.782,80	€ 2.927,60			
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni o in convenzione per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)	€ 50.093,51	€ 42.795,01	€ 46.770,81	€ 46.553,11	€ 16.600,00	€ -	€ -
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	(-)				€ -			
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)		€ -		€ -	€ 22.927,65	€ 22.927,65	€ 22.927,65
IRAP	(+)	€ 40.500,68	€ 39.440,06	€ 35.655,60	€ 38.532,11	€ 35.650,00	€ 34.700,00	€ 34.700,00
TOTALE		€ 587.017,06	€ 569.179,09	€ 548.935,03	€ 568.377,06	€ 542.677,35	€ 547.977,35	€ 546.027,35
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?						SI	SI	SI
Riduzione della spesa rispetto alla media del triennio di riferimento						-€ 25.699,71	-€ 20.399,71	-€ 22.349,71

Comune di Porpetto

Dettaglio voci oneri personale in convenzione	2011	2012	2013	media	2020	2021	2022
Segretario Com.le (come da richiesta comune capofila, al netto diritti rogito, corsi formaz. E miss.)				0,00	47.340,00	51.540,00	51.540,00
Convenzione polizia locale (come da richiesta comune capofila)	4.200,00	4.500,00	3.850,00	4.183,33	10.880,00	10.880,00	10.880,00
Convenzione sportello di friulano (Sistema Interbibliotecario)	no	no	no	no	1.300,00	1.300,00	1.300,00
totale	4.200,00	4.500,00	3.850,00	4.183,33	59.520,00	63.720,00	63.720,00

Dettaglio voci oneri personale in convenzione (a rimborso)	2011	2012	2013	media	2019	2020	2021
Segretario Com.le (come da richiesta comune capofila)	50.093,51	42.795,01	46.770,81	46.553,11	0,00	0,00	0,00
Convenzioni Servizi finanziari, tributi e personale (quota retribuzione P.O. e risultato no oneri + somministrazione lavoro)	no	no	no	no	16.600,00	0,00	0,00
totale	50.093,51	42.795,01	46.770,81	46.553,11	16.600,00	0,00	0,00

Porpetto, 11/12/2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERCOMUNALE
DI GESTIONE DEL PERSONALE
(Alessandra Vicentini)

COMUNE DI PORPETTO - LIMITE SPESA DEL PERSONALE CON LAVORO FLESSIBILE

	2009*	Bilancio 2020 - 2022
tempi determinati (polizia locale)	€ 14.017,60	€ 0,00
incarichi co. 557 L.296/06	€ 0,00	€ 2.040,00
tirocinii formativi	€ 0,00	
lavoratori somministrati	€ 0,00	€ 7.600,00
lavoro accessorio	€ 5.500,00	€ 0,00
utilizzo dipendenti altre amm.		
Altre forme flessibili		€ 6.835,50 (inserite borse lavoro estivo giovani)
Lsu a carico bilancio ente	€ 1.197,50	€ 1.350,00 (solo IRAP)
cantieri di lavoro	€ 0,00	€ 1.150,00 (solo IRAP)
lpu (quota carico ente)	€ 0,00	0
Cessione spazi flessibili 2020-2021		
sportello friulano		€ 1.300,00
totale spesa	€ 20.715,10	€ 20.275,50 € 439,60 quota ancora disponibile

* dato 2009 = a somme impegnate.

Corte Conti Piemonte 33/2016 ha chiarito che le spese per convenzioni sono quelle fuori orario lavoro

Porpetto, 11/12/2019

La Responsabile del servizio finanziario
(Alessandra Vicentini)