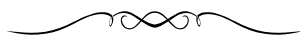




COMUNE DI PORPETTO
PROVINCIA DI UDINE



Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto:

ricognizione eccedenze di personale e approvazione piano triennale di fabbisogno del personale 2021-2023

L'anno **duemilaventuno**, addì **ventiquattro** del mese di **febbraio** alle ore 17:30 nella Residenza Municipale, in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale in modalità telematica ai sensi dell'art. 73 ex D.lgs. n. 18/2020 e del Decreto Sindacale n. 3 del 25.03.2020

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. **Candotto Rita**.

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, 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, che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 del 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 2021-2023 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 triennio 2021-2023, è in corso di approvazione nella presente seduta giunta;
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 2020 – 2022, di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è stato approvato nel rispetto della normativa e che quello 2021-2023 verrà approvato successivamente all'approvazione del bilancio 2021-2023;
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;

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.”

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, sono state determinate le soglie di spesa, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, sulla base delle quali gli enti possono procedere a nuove assunzioni;

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;

RICHIAMATO 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 2bis, 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;

RICHIAMATI in particolare i seguenti disposti della L.R. 18/2015 e s.m.i.:

- 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;

PRESO ATTO che

- i nuovi disposti fissati dalla L.R. 18/2015, come modificata dalla L.R. 20/2020, trovano applicazione a decorrere dal 1° gennaio 2021;
- la Giunta Regionale ha definito con deliberazione n. 1885 del 14 dicembre 2020 i valori soglia validi per il triennio 2021-2025 modulandoli e differenziandoli per classe demografica;
- la popolazione residente nel Comune di Porpetto al 31.12.2019 (ultima annualità rendicontata) è pari a 2533 abitanti;
- il valore soglia fissato per la classe demografica da 2000 a 2999 abitanti è pari al 25,70%;

RILEVATO, che con la deliberazione n. 1885/2020 la Regione ha stabilito inoltre:

- un sistema di premialità per gli enti che presentano una bassa incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento, come da Tabella 3 allegata alla deliberazione giuntale, sulla base dei parametri stabiliti dall'indicatore 10.3 rilevato nelle tabelle BDAP;
- per gli enti che si collocano al di sotto del valore soglia di riferimento la possibilità di incrementare la spesa di personale, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni dei personali e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza dell'ente;
- per gli enti che si collocano sopra la soglia di riferimento, l'adozione di tutte le misure necessarie per garantire un rientro graduale nei cinque anni successivi all'esercizio in cui viene approvato il rendiconto nel quale è rilevato il superamento del valore soglia di riferimento;
- il divieto assoluto di assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale se, decorso il termine dei cinque anni, l'ente non ha ricondotto il parametro di sostenibilità entro il valore soglia;
- di considerare l'anno 2021 come 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 degli enti locali;

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 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”;*

RILEVATO 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;
- il rapporto personale/popolazione risulta essere pari 1/211 (n. 12 dipendenti / n. 2533 abitanti al 31/12/2019), inferiore a quello previsto dal D.M. 10 aprile 2017 (fascia demografica da 2000 a 2999 abitanti rapporto medio 1/142);
- il rapporto tra oneri derivanti dall'indebitamento e la spesa corrente riportato nell'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio 2019 è pari a 10,54%, inferiore al valore soglia previsto dall'indicatore BDAP del 14,90% ma non rientrante nelle fasce di premialità

previste dalla deliberazione G.R. n.1885/2020;

ESEGUITA pertanto la ricognizione della situazione del Comune di Porpetto, al fine della verifica del fabbisogno di personale per l'ente per l'anno 2021, che rileva quanto segue:

- assenza di personale in eccedenza; sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- presenza di n. 1 posto vacante di cat. PLA, a seguito mobilità volontaria in corso di copertura mediante procedura concorsuale avviata nel corso del 2020;
- nel secondo semestre del 2021 risulterà vacante n. 1 posto di cat. D, figura apicale dell'Area tecnica e del territorio dell'ente, a seguito di quiescenza del dipendente attualmente in servizio, per il quale si prevede la copertura integrale;

DATO ATTO pertanto che la dotazione organica dell'ente, in seguito a quanto detto, risulta determinata 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	1

PRECISATO, che il Comune di Porpetto, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49 del 23.12.2020 ha approvato la propria partecipazione alla Comunità Riviera Friulana ai sensi della L.R. 21/2019, conferendo alla stessa le funzioni della Centrale Unica di Committenza, e quelle relative all'elaborazione, presentazione e gestione di progetti a finanziamento europeo;

DATO ATTO che sono in fase di studio ulteriori funzioni da conferire alla neo costituita Comunità Riviera Friulana;

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;

ESAMINATO l'allegato B) che evidenzia i seguenti valori assoluti di spesa del personale, comprensive di tutte le voci previste dalle vigenti disposizioni, comprese le quote di spesa da rimborsare o da ricevere da altri enti, da riportare alle entrate correnti dell'ente iscritte a bilancio 2021/2023:

2021	2022	2022
€ 540.120,00.-	€ 540.850,00.-	€ 545.850,00

ESAMINATA, inoltre, la relazione predisposta dal Servizio Finanziario dell'ente, la quale evidenzia che:

- la **spesa di personale inerente all'annualità 2019** (ultima annualità rendicontata), come determinata sulla base dei nuovi contenuti dell'art. 22, della L.R. 18/2015, rapportata alla media degli accertamenti delle entrate correnti delle annualità 2017, 2018 e 2019, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto a bilancio di previsione 2019, è **pari al 26,32%** con un superamento del valore soglia di riferimento del 25,70% di 0,62 punti percentuali pari a 12.420,54€ in valore assoluto;
- l'incidenza della spesa di personale iscritta a bilancio 2021-2023 rispetto alle entrate correnti iscritte in previsione al netto del FCDE è pari al: 26,87 nel 2021, al 27,21% nel 2022 e al 27,37% nel 2023;
- l'andamento dello scostamento negativo nel triennio di previsione rispetto all'annualità 2019 risente dell'incremento del Fondo crediti di dubbia esigibilità, che passa da 6.400€ nel 2019 a 39.240€ nel 2021 e 2023 e a 39.900€ nel 2022, nonché della presenza di quote di spesa finanziate da altri enti (es. straordinario elettorale), che sulla base dei nuovi disposti non possono essere neutralizzate ai fini del calcolo;

EVIDENZIATO che:

- dal 2010 ad oggi il Comune di Porpetto ha ridotto il personale in servizio di ben 3 unità: n. 1 operaio specializzato – cat. B, n. 1 collaboratore amministrativo – cat. B, n. 1 agente di polizia locale – cat. PLA;
- la dotazione organica del personale di polizia locale attualmente ridotto a un'unica unità non rispetta i requisiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni regionali per la categoria e la fascia demografica di appartenenza dell'ente;
- il piano triennale di fabbisogno del personale 2021-2023 non prevede l'assunzione di nuove figure professionali ma unicamente il turn-over del personale attualmente presente;
- allo stato attuale non risulta ulteriormente contraibile il proprio fabbisogno di personale senza arrecare grave pregiudizio all'attività dell'ente;
- il valore soglia fissato a livello regionale per gli enti locali collocati nella fascia dai 2000 ai 2999 abitanti risulta particolarmente penalizzante rispetto al valore soglia fissato a livello nazionale per la medesima classe demografica superiore di ben 1,9 punti percentuali;
- il Comune di Porpetto ha già attivato tutte le leve fiscali demandate alla propria autonomia decisionale, al fine di migliorare la propria autonomia finanziaria; per questo motivo a decorrere dall'esercizio 2019, ha anche elevato l'aliquota dell'addizionale comunale all'IRPEF dallo 0,5% al 0,6%;
- il Comune di Porpetto ha sempre rispettato i previgenti obblighi di contenimento della spesa di personale;
- il bilancio di previsione 2021-2023 garantisce il rispetto dell'equilibrio finanziario nel triennio considerato;

RITENUTO, per tutto quanto sopra, di approvare la programmazione del fabbisogno triennale 2021-2023 del personale, riservandosi con i successivi monitoraggi di individuare ulteriori leve attivabile per garantire il rispetto dei vincoli posti dalla normativa regionale;

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;

si propone

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

1. di dare atto, sulla base della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 comma 1 D. Lgs. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
2. di approvare la seguente dotazione organica al 01.01.2021:

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	1

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 il fabbisogno di personale programmato 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;
5. di dare atto che, come indicato in premessa, la programmazione della spesa di personale 2021-2023 supera il valore soglia fissato per gli enti dai 2000 ai 2999 abitanti dalla deliberazione di Giunta Regionale n,1885/2020, come previsto dalla L.R. 18/2015, come da prospetto esplicativo di cui all'allegato B), parte integrante e sostanziale del presente atto;
6. di dare atto che:
 - dal 2010 ad oggi il Comune di Porpetto ha ridotto il personale in servizio di ben 3 unità: n. 1 operaio specializzato – cat. B, n. 1 collaboratore amministrativo – cat. B, n. 1 agente di polizia locale – cat. PLA;
 - la dotazione organica del personale di polizia locale attualmente ridotto a un'unica unità non rispetta i requisiti minimi previsti dalle vigenti disposizioni regionali per la categoria e la fascia demografica di appartenenza dell'ente;
 - il piano triennale di fabbisogno del personale 2021-2023 non prevede l'assunzione di nuove figure professionali ma unicamente il turn-over del personale attualmente presente;

- allo stato attuale non risulta ulteriormente contraibile il proprio fabbisogno di personale senza arrecare grave pregiudizio all'attività dell'ente;
- il valore soglia fissato a livello regionale per gli enti locali collocati nella fascia dai 2000 ai 2999 abitanti risulta particolarmente penalizzante rispetto al valore soglia fissato a livello nazionale per la medesima classe demografica superiore di ben 1,9 punti percentuali;
- il Comune di Porpetto ha già attivato tutte le leve fiscali demandate alla propria autonomia decisionale, al fine di migliorare la propria autonomia finanziaria; per questo motivo a decorrere dall'esercizio 2019, ha anche elevato l'aliquota dell'addizionale comunale all'IRPEF dallo 0,5% allo 0,6%;
- il Comune di Porpetto ha sempre rispettato i previgenti obblighi di contenimento della spesa di personale;
- il bilancio di previsione 2021-2023 garantisce il rispetto dell'equilibrio finanziario nel triennio considerato

7. di approvare il seguente piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021 – 2023 come segue:

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, privilegiando l'assunzione di figure professionali da inquadrare nelle categorie economiche base.
A tempo determinato
1. ricorso ad assunzioni con contratti di lavoro flessibile, unicamente 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 previa verifica della situazione di cogenza ed indifferibilità. Attivazione dei 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 pari al 100% della spesa.
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, per fronteggiare temporanee carenze di personale nei servizi fondamentali dell'ente.
ANNO 2022
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, privilegiando l'assunzione di figure professionali da inquadrare nelle categorie economiche base.
A tempo determinato
1. ricorso ad assunzioni con contratti di lavoro flessibile, unicamente 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 previa verifica della situazione di cogenza ed indifferibilità. Attivazione dei 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 pari al 100% della spesa.

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, per fronteggiare temporanee carenze di personale nei servizi fondamentali dell'ente.

ANNO 2023

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, privilegiando l'assunzione di figure professionali da inquadrare nelle categorie economiche base.

A tempo determinato

1. ricorso ad assunzioni con contratti di lavoro flessibile, unicamente 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 previa verifica della situazione di cogenza ed indifferibilità. Attivazione dei 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 pari al 100% della spesa.
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, per fronteggiare temporanee carenze di personale nei servizi fondamentali dell'ente.

7. di dare atto che il presente atto costituisce autorizzazione all'assunzione, nel rispetto del rientro graduale al rispetto del valore soglia attualmente fissato dalle norme regionali;
8. di dare atto che gli oneri conseguenti trovano copertura nel redigendo Bilancio di Previsione 2021/2023, che prevede il raggiungimento pluriennale degli equilibri di bilancio;
9. di riservarsi con successivi atti di individuare ulteriori azioni, volte al raggiungimento del rispetto del valore soglia nel periodo 2021-2025, come definito con deliberazione della Giunta Regionale n. 1885/2020;
10. 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.

Sulla proposta, si rende il parere di regolarità tecnica previsto di cui all'art.49 del D.Lgs. 267/00: **Favorevole**
22-02-2021

Il Responsabile del Servizio
F.to Candotto Rita

Sulla proposta, si rende il parere di Regolarita' contabile previsto di cui all'art.49 del D.Lgs. 267/00:
Favorevole
22-02-2021

Il Responsabile del Servizio
F.to Vicentini Alessandra

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione sopra riportata;

Auspicando una revisione dell'attuale valore soglia di riferimento per la spesa di personale risultante particolarmente penalizzante rispetto a quanto fissato dalla normativa nazionale per gli enti di pari dimensione demografiche del Comune di Porpetto;

Acquisito il parere preventivo rilasciato dall'organo di revisione in data 22.02.2021, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto, nonché di asseverazione del rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio, con il quale, pur esprimendo parere favorevole, il revisore sottolinea l'obbligo di adottare le misure necessarie per conseguire il rispetto del valore soglia fissato dagli organi regionali entro i successivi cinque anni anche in sede di valutazione delle future sostituzioni per turn over;

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

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

DELIBERA

di far propria a tutti gli effetti di legge la sopra esposta proposta di deliberazione.

INDI, 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. Candotto Rita

PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONI

SI ATTESTA

⇒ CHE la presente deliberazione:

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

L'impiegato responsabile
F.to Alessandra Vicentini

Reg. Pubbl. nr.

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 Alessandra Vicentini

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 2021-2023

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	€ 58.210,00.-
	Tributi	N. 1 cat. C Istruttore amministrativo-contab..	Coperto	€ 39.420,00.-
	Segreteria (Uffici notifiche e protocollo, segreteria e affari generali)	N. 1 cat. C Istruttore amm.vo contabile	Coperto	€ 40.020,00.-
		N. 1 cat. B collaboratore amministrativo	Coperto	€ 34.300,00.-
SERVIZI ALLA PERSONA	Demografico (Uffici elettorale, leva, amagrafe e stato civile, statistica)	N. 1 cat. D Istruttore Direttivo - Titolare P.O.	Coperto	€ 57.250,00.-
	Commercio (Uffici attività produttive, commercio, sportello unico)	N. 1 cat. C Istruttore Amministrativo part-time al 77,77%	Coperto	€ 32.000,00.-
	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	€ 18.350,00.-
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	€ 68.570,00.-
		N. 1 cat. C istruttore tecnico	Coperto	€ 40.160,00.-
		N. 1 cat. B operaio spec. - autista scuolabus	Coperto	€ 37.920,00.-
	Edilizia e Manutenzioni (Ufficio edilizia privata,	N. 1 cat. B operaio specializzato - autista scuolabus	Coperto	€ 33.000,00.-

	manutenzioni, servizi cimiteriali)			
VIGILANZA	Vigilanza (servizio in convenzione all'interno dell'UTI Riviera Bassa Friulana subambito Annia)	n. 1 cat. PLA agenti di polizia	n. 1 vacante in corso di copertura	€ 45.585,00.-
		Totale posti in organico	12 di cui 11 coperti	€ 504.785,00.-

COMUNE DI PORPETTO

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - RENDICONTO PER L'ESERCIZIO 2019			
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Macro. 01	467.472,21 €
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		6.300,00 €
5	Spese per personale utilizzato in convenzione (quota parte di costo effettivamente sostenuto)		61.994,79 €
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		12.985,09 €
11	Oneri per lavoratori socialmente utili		
12	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		
13	Altro Rimborsi ricevuti per personale in convenzione		-9.000,00 €
	A) TOTALE SPESE DI PERSONALE (voci da 1 a 14)		539.752,09 €
	Trasferimenti espressamente previsti per il finanziamento di nuove assunzioni di personale (cantieri di lavoro, LSU, ecc.)		12.985,09 €
	B) TOTALE SPESE DI PERSONALE (al netto dell'IRAP)		526.767,00 €

COMUNE DI PORPETTO

Prospetto verifica rispetto valore soglia art. 22, co. 1, L.R. 18/2015 e s.m.i. sulla base dei dati degli ultimi tre rendiconti approvati

	ANNO		
<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	2021		
	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2019	2.533	C
	ANNI	VALORE	
Spesa di personale al netto IRAP - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2019	526.767,00 €	
	2017	1.931.356,30 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio	2018	1.947.710,00 €	
	2019	2.183.133,20 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.020.733,17 €	
Accertamenti 2019 per rimborsi spesa personale dell'ultimo triennio		12.985,09 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2019	6.400,00 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.001.348,08 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		26,32%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 GR	(b1)		25,70%
Incremento bassa incidenza oneri indebitamento	(b2)		0,00%
Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	-12.420,54 €	

COMUNE DI PORPETTO

PROSPETTO RIEPILOGATIVO DELLE SPESE DI PERSONALE - bilancio di previsione 2021-2023			2021	2022	2023
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Macro. 01	483.570,00 €	481.300,00 €	486.300,00 €
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.1.09.01.01.000		56.550,00 €	59.550,00 €	59.550,00 €
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		20.500,00 €	20.500,00 €	20.500,00 €
11	Oneri per lavoratori socialmente utili				
12	Buoni pasto				
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)		560.620,00 €	561.350,00 €	566.350,00 €
16	Trasferimenti espressamente previsti per il finanziamento di nuove assunzioni di personale (cantieri di lavoro, LSU, ecc.)		20.500,00 €	20.500,00 €	20.500,00 €
17	B) TOTALE SPESE DI PERSONALE (al netto dell'IRAP)		540.120,00 €	540.850,00 €	545.850,00 €

COMUNE DI PORPETTO

Prospetto verifica rispetto valore soglia art. 22, co. 1, L.R. 18/2015 e s.m.i. - Previsione 2021-2023

<u>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</u>	ANNO					
	2021					
Popolazione al 31 dicembre	ANNO	VALORE				
	2019	2.533				
FASCIA	C					
Spesa di personale al netto IRAP - previsione 2021 (vedi dettaglio)	ANNI	VALORE				
	2021	540.120,00 €	2022	540.850,00 €	2023	545.850,00 €
	Titolo I	820.700,00 €	Titolo I	840.700,00 €	Titolo I	850.700,00 €
	Titolo II	1.025.150,00 €	Titolo II	974.030,00 €	Titolo II	963.930,00 €
	Titolo III	224.240,00 €	Titolo III	233.390,00 €	Titolo III	239.240,00 €
Entrate correnti - iscritte a bilancio di previsione	totale	2.070.090,00 €	totale	2.048.120,00 €	totale	2.053.870,00 €
	decurtazione finanziamenti spesa di personale	20.500,00 €	decurtazione finanziamenti spesa di personale	20.500,00 €	decurtazione finanziamenti spesa di personale	20.500,00 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		2.049.590,00 €		2.027.620,00 €		2.033.370,00 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	39.240,00 €	2022	39.900,00 €	2023	39.240,00 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		2.010.350,00 €		1.987.720,00 €		1.994.130,00 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)	26,87%	(a)	27,21%	(a)	27,37%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 GR	(b1)	25,70%	(b1)	25,70%	(b1)	25,70%
Incremento bassa incidenza oneri indebitamento	(b2)		(b2)		(b2)	
Incremento TEORICO della spesa per assunzioni a tempo indeterminato (solo se (a) < o = (b))	(c)	-23.460,05 €	(c)	-30.005,96 €	(c)	-33.358,59 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	2021	516.659,95 €	2022	510.844,04 €	2023	512.491,41 €