

COMUNE DI VIGNOLO
(Provincia di Cuneo)

**PIANO TRIENNALE
FABBISOGNO
PERSONALE 2018/2020**

RELAZIONE

Approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 74 del 18.07.2018

PREMESSA

Gli artt. 89 e 91 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabiliscono che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla revisione delle proprie dotazioni organiche ed alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

L'art. 39, commi 1 e 19, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i., testualmente recitano:

"Art. 39 –Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle Amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time.

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

.....omissis.....

19. Le Regioni, le Province autonome di Trento e di Bolzano, gli Enti Locali, le Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura, le aziende e gli Enti del Servizio Sanitario Nazionale, le Università e gli Enti di ricerca adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale".

CONTESTO NORMATIVO

Il D.Lgs. 25/05/2017 n. 75, di recente approvazione, detta specifiche disposizioni in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche.

In particolare l'art. 6 del D. Lgs. 3/03/2001 n. 165, come modificato dal predetto D.Lgs. 75/2017, prevede ai commi 2 e 4 che ogni amministrazione adotti annualmente il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la propria pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché delle linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6bis dello stesso D.Lgs. 165/2001, introdotto dal predetto D.Lgs. 75/2017, indicando in tale sede le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione nei limiti stabiliti dalla legge per spese per il personale e per facoltà assunzionali e provvedendo alla sua comunicazione nel termine di 30 giorni al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere a nuove assunzioni (comma 5 del citato art. 6bis).

Lo stesso precitato art. 6, come modificato dal predetto D.Lgs. 75/2017, prevede al comma 3 che ogni amministrazione provveda, in sede di definizione del proprio piano triennale dei fabbisogni di personale, ad indicare la consistenza della propria dotazione organica in base ai fabbisogni programmati e secondo le predette linee di indirizzo, ed al comma 6 che in assenza di tali adempimenti non si possa procedere a nuove assunzioni.

Il predetto D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 è tuttora solo parzialmente in vigore, in attesa della definizione delle Linee guida di cui all'art. 6bis del D.Lgs. 165/2001 e dei termini di loro recepimento stabiliti dall'art. 22 dello stesso D.Lgs. 75/2017.

Le predette linee guida, pubblicate sul sito del Dipartimento per la Funzione Pubblica, sono tuttora in fase di registrazione alla Corte dei Conti e non entreranno in vigore sino alla loro pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale.

Negli ultimi anni le manovre finanziarie succedutesi hanno ripetutamente modificato le regole dettate per le assunzioni di personale a tempo indeterminato.

A tal proposito si citano di seguito le principali disposizioni di legge che dettano specifiche e restrittive norme in materia di assunzioni di personale e di riduzione della relativa spesa:

l'art. 1 commi 47 e 102 della Legge 30/12/2004 n. 311,

l'art. 1 commi 557 e 557quater della Legge 27/12/2006 n. 296,

l'art. 76 del D.L. 25.06.2008 n. 112,

l'art. 9 del D.L. 31.05.2010 n. 78,

l'art. 3 del D.L. 26/06/2014 n. 90,

l'art. 1 comma 424 della Legge 23.12.2014 n. 190,

l'art. 4 del D.L. 19/06/2015 n. 78,

l'art. 1 comma 228 della Legge 28/12/2015 n. 208,

l'art. 16 del D.L. 24/06/2016 n. 113,

l'art. 1 comma 479 della Legge 11/12/2016 n. 232,

l'art. 7 del D.L. 20/02/2017 n. 14,

l'art. 22 del D.L. 24/04/2017 n. 50,

gli artt. 20 e 22 del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75,

l'art. 16 del D.L. 20/06/2017 n. 97,

l'art. 1 comma 863 della Legge 27/12/2017 n. 205.

L'art. 1 comma 424 della Legge 23/12/2014 n. 190 ha di fatto bloccato per gli anni 2015 e 2016 ogni forma di assunzione ordinaria (ivi inclusa la mobilità volontaria tra enti), imponendo l'obbligo per le regioni e gli enti locali di destinare la propria capacità di

assunzioni alla ricollocazione del personale in soprannumero destinatario dei processi di mobilità conseguenti alla riorganizzazione degli enti di area vasta (province in particolare), sino alla loro completa ricollocazione; con nota prot. 42335 del 11/08/2016 la Presidenza

del Consiglio dei Ministri Dipartimento Funzione Pubblica ha comunicato che anche per la Regione Piemonte, esaurito il predetto personale in soprannumero, sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione di personale, sino ad allora soggette alle limitazioni di cui all'art. 1 comma 424 della Legge 23/12/2014 n. 190;

L'art. 22 del D.L. 24/04/2017 n. 50, intervenendo ad integrazione dell'art. 1 comma 228 della Legge 28/12/2015 n. 208 ha confermato per il 2017 ed il 2018 l'innalzamento al 75%

della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente del contingente di personale di qualifica non dirigenziale assumibile a tempo indeterminato nei comuni, come il nostro, di popolazione superiore a 1.000 abitanti ed il cui rapporto medio dipendenti-

popolazione sia inferiore per classe demografica a quello definito triennialmente con decreto del Ministro dell'Interno (D.M.I. in data 10/04/2017);

L'art. 1 comma 479 della Legge 11/12/2016 n. 232 prevede che i comuni che rispettino il saldo di competenza (comma 466 della stessa Legge) con spazi inutilizzati inferiori all'1% delle entrate finali accertate nell'esercizio precedente, possano innalzare al 90% la

predetta percentuale di facoltà assunzionale;

L'art. 7 comma 2bis del D.L. 20/02/2017 n. 14 prevede che i comuni negli anni 2017/2018 possano, nel rispetto delle limitazioni di spesa di personale e di equilibri di finanza pubblica, assumere personale di polizia locale con la predetta percentuale innalzata all'80% nel 2017 ed al 100% nel 2018;

L'art. 1 comma 863 della Legge 27/12/2017 n. 205, intervenuto a modificare l'art. 1 comma 228 della Legge 28/12/2015 n. 208, estende ai comuni sino a 5.000 abitanti, come il nostro, l'ambito di applicazione dello sblocco totale del turnover a condizione che la spesa di personale sostenuta nell'anno precedente risulti inferiore al 24% della media delle

entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio;

L'art.3 comma 5 del D.L. 24/06/2014 n. 90 prevede che dal 2014 sia consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale di tre anni, nonché l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente, nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile.

L'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, impone a sua volta alle Amministrazioni di effettuare una ricognizione di eventuali condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale prevedendo per gli Enti inadempienti il divieto di effettuare assunzioni a qualunque titolo.

L'Art. 19 comma 8 della Legge 448/2001 (Finanziaria 2002) prevede poi che "[...] a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, di cui al D.Lgs. 267/2000, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e s.m.i. e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate".

Con le disposizioni dettate dal D.L. n. 50/2017 e dalla legge di conversione del D.L. n. 14/2017, legge n. 48/2017, sono aumentate le capacità assunzionali a tempo indeterminato degli enti locali e sono consentite, al di là dello specifico tetto di spesa, le assunzioni flessibili finanziate da sponsorizzazioni.

Si evidenzia inoltre come il 2018 sia l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014: ciò determinerà il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dal prossimo anno, per tutti gli Enti locali, sarà possibile, nei limiti di costi e di equilibri di bilancio in vigore, avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Tale opportunità è già stata anticipata all'esercizio 2018 per i soli comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti che rispettino specifici parametri demografici (rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello definito dal D.M. 10/04/2017) e finanziari (spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei consuntivi dell'ultimo triennio), dall'art. 1 comma 863 della Legge 27/12/2017 n. 205.

Si ricorda infine che le nuove assunzioni effettuate tramite esperimento di procedura di assegnazione volontaria di personale in disponibilità e mobilità ex artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/2001 tra enti soggetti a limitazioni assunzionali, sono considerate come operazioni sostanzialmente "neutre" ai fini della programmazione degli Enti in tema di fabbisogno di personale, non qualificabili come assunzioni (art. 47 della Legge 30/12/2004 n. 311, Deliberazione n. 21/2009 della Corte dei Conti Sez. Autonomie ed pareri della Corte dei Conti Lombardia n. 497/2011/PAR e Piemonte n. 28/2012/PAR);

LA DOTAZIONE ORGANICA

La vigente pianta organica del Comune è stata approvata da ultimo con deliberazione della G.C. n. 121 del 20/12/2017 nelle seguenti risultanze:

| area di attività | qualifica funzionale categoria | | | | | | | | tot. posti organico | note | |
|--------------------------|--------------------------------|---|----|---|---|----|-----|----|---------------------|------|---|
| | A | B | B3 | C | D | D3 | Dir | SC | | | |
| Amministrativa contabile | | | | 2 | 1 | | | | 1* | 4 | |
| Vigilanza | | | | 1 | | | | | | 1 | A tempo parziale od in convenzione |
| Tecnica | | 2 | | 1 | 2 | | | | | 5 | n. 1 posto categoria D vacante a tempo parziale od in convenzione |
| TOTALE | | 2 | | 4 | 3 | | | | 1* | 10 | |

(*) in convenzione al 25,00% con il Comune di Caraglio

Con deliberazione della G.C. n. 38 del 28/03/2018, nelle more della piena entrata in vigore delle disposizioni di cui al precitato D.Lgs. 75/2017, si è stabilito, in sede di un primo aggiornamento del piano triennale 2018/2020 di fabbisogno di personale, di confermare momentaneamente tale dotazione organica, che dovrà necessariamente essere rimodulata in base alle indicazioni fornite dalle linee di indirizzo da emanare ai sensi dell'art. 6bis dello stesso D.Lgs. 165/2001, dal momento della loro entrata in vigore.

Lo schema di tali linee guida formulate dal Dipartimento per la Funzione Pubblica modifica il concetto di pianta organica sinora abituale trasformandolo in un parametro numerico che rappresenta la capacità massima di spesa di un ente per il personale.

Per i comuni tale limitazione di spesa è attualmente definita dall'art. 1 commi 557/557quater della Legge 27/12/2006 n. 296 nel valore medio del costo sostenuto per il personale nel triennio 2011/2013.

Questo Comune ha provveduto a quantificare tale valore medio di costo con deliberazioni della G.C. n. 127 del 11/12/2013, n. 20 del 19/02/2014 e n. 117 del 05/12/2014 nelle seguenti risultanze:

| Spesa media 2011/2013 | |
|--|--------------|
| Impegnato competenza | |
| RETRIBUZIONI TEMPO INDETERMINATO di cui *(vedi nota) | € 207.271,74 |
| RETRIBUZIONE PERSONALE FLESSIBILE | € 3.720,53 |
| <i>(co.co.co., tempo determinato, lavoro flessibile, Isu, cantieri lavoro)</i> | € - |
| di cui rimborsato da altre amm. | € - |
| RIMBORSI AD ALTRE AMM. PER PERSONALE IN CONVENZIONE O COMANDO | € 29.242,51 |
| ONERI RIFLESSI | € 51.672,80 |
| INAIL | € 2.471,04 |
| IRAP | € 16.720,31 |
| PREVIDENZA INTEGRATIVA | € - |
| BUONI PASTO | € - |
| ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE | € 1.267,50 |
| SPESE PER FORMAZIONE | € - |

| | |
|---|---------------------|
| SPESE PER MISSIONE | € 589,28 |
| TOTALE SPESE | € 312.955,71 |
| SPESE ESCLUSE | |
| STRAORD rimb ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 4.006,82 |
| SPESE RIMBORSATE DA ISTAT ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 913,87 |
| SPESE FORMAZ E MISSIONI | € 589,28 |
| SPESE PERSONALE CATEGORIE PROTETT (oneri inclusi) | € - |
| SPESE PERSONALE IN CONVENZIONE/COMANDO RIMBORSATE (oneri inclusi) | € - |
| INCENTIVI PROGETTAZIONE (oneri inclusi) | € 2.186,63 |
| DIRITTI DI ROGITO (oneri inclusi) | € 2.007,02 |
| CONTRATTO SEGRETARIO MAGGIORI ONERI CONTRATTUALI (oneri inclusi) | € - |
| TOTALE SPESE ESCLUSE | € 9.703,62 |
| TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE | € 303.252,09 |

NOTA: * specifica retribuzioni a tempo indeterminato)

| | |
|--|------------|
| personale in convenzione e comando soggetto a rimborso parziale (quota da rimborsare) | € 4.296,84 |
| scavalco segretario | |
| personale categorie protette | |
| diritti rogito segretario comunale lavoro straordinario e prestazioni rimborsate da privati | € 2.007,02 |
| incentivi progettazione | € 2.186,63 |
| straordinario rimborsato da Ministero Interno/Istat | € 4.920,69 |

I predetti importi, ed in particolare il costo medio impegnato nel triennio 2011/2013 di € **303.252,09** al netto delle somme escluse, rappresentano pertanto per questo Comune l'importo limite non oltrepassabile della propria spesa per il personale, certificato annualmente con apposito provvedimento della Giunta, e da ultimo con il n. 24 del 14/03/2018 relativamente all'esercizio 2017 con i seguenti risultati:

SPESA PERSONALE ANNO 2017

| | Spesa media 2011/2013 | Spesa 2017 |
|---|-----------------------|----------------------|
| | Impegnato competenza | Impegnato competenza |
| RETRIBUZIONI TEMPO INDETERMINATO di cui *(vedi nota) | € 207.271,74 | € 178.984,01 |
| RETRIBUZIONE PERSONALE FLESSIBILE | € 3.720,53 | € 5.632,51 |
| (co.co.co., tempo determinato, lavoro flessibile, Isu, cantieri lavoro) | € - | € - |
| di cui rimborsato da altre amm. | € - | € 9.267,83 |
| RIMBORSI AD ALTRE AMM. PER PERSONALE IN CONVENZIONE O COMANDO | € 29.242,51 | € 24.475,86 |
| ONERI RIFLESSI | € 51.672,80 | € 48.529,31 |
| INAIL | € 2.471,04 | € 1.567,75 |
| IRAP | € 16.720,31 | € 15.675,40 |
| PREVIDENZA INTEGRATIVA | € - | € - |
| BUONI PASTO | € - | € - |
| ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE | € 1.267,50 | € 1.082,26 |
| SPESE PER FORMAZIONE | € - | € 213,00 |
| SPESE PER MISSIONE | € 589,28 | € 634,79 |

| TOTALE SPESE | € 312.955,71 | € 276.794,89 |
|---|--------------|--------------|
| SPESE ESCLUSE | | |
| STRAORD rimb ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 4.006,82 | € - |
| SPESE RIMBORSATE DA ISTAT ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 913,87 | € - |
| SPESE FORMAZ E MISSIONI | € 589,28 | € 847,79 |
| SPESE PERSONALE CATEGORIE PROTETT (oneri inclusi) | € - | € - |
| SPESE PERSONALE IN CONVENZIONE/COMANDO RIMBORSATE (oneri inclusi) | € - | € 9.267,83 |
| INCENTIVI PROGETTAZIONE (oneri inclusi) | € 2.186,63 | € 2.103,47 |
| DIRITTI DI ROGITO (oneri inclusi) | € 2.007,02 | € - |
| CONTRATTO SEGRETARIO MAGGIORI ONERI CONTRATTUALI (oneri inclusi) | € - | € - |
| TOTALE SPESE ESCLUSE | € 9.703,62 | € 12.219,09 |
| TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE personale in convenzione e comando soggetto a rimborso parziale (quota da rimborsare) | € 303.252,09 | € 264.575,80 |
| scavalco segretario | € 4.296,84 | € 9.267,83 |
| personale categorie protette | | |
| diritti rogito segretario comunale lavoro straordinario e prestazioni rimborsate da privati | € 2.007,02 | € 0,00 |
| incentivi progettazione | € 2.186,63 | € 2.103,47 |
| straordinario rimborsato da Ministero Interno/Istat | € 4.920,69 | € - |

RIDUZIONE SPESA PERSONALE ANNO 2017 RISPETTO TRIENNIO 2011/2013 - 12,75%

A-Spesa corrente anno 2017: € 1.086.852,24

B-Media entrate correnti 2015/2017: € 1.210.362,89

C-Entrate correnti anno 2017: € 1.240.805,83

* 22,87% costo totale al lordo di spese escluse

Incidenza spesa personale impegnata 2017 rispetto ad A = 24,34%
 Incidenza spesa personale impegnata 2017 rispetto a B = 21,86%*
 Incidenza spesa personale impegnata 2017 rispetto a C = 21,32%

LE CONDIZIONI NORMATIVE PER LE ASSUNZIONI

Negli ultimi anni si sono nel tempo incrementati i vincoli dettati legislatore come condizioni per la effettuazione di nuove assunzioni, cioè:

- trasmissione entro il 31 marzo della attestazione del rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente,
- conseguimento di un saldo non negativo in termini di competenza tra entrate e spese finali, rispetto del tetto di spesa del personale riferito al valore medio 2011/2013,
- rispetto dei termini di approvazione del bilancio, del conto consuntivo e del bilancio consolidato,
- trasmissione delle informazioni sui predetti bilanci e conti alla apposita Banca dati nei termini di legge,
- attivazione della certificazione telematica dei crediti vantati da terzi e loro certificazione,
- attestazione dell'assenza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza,
- adozione del piano delle azioni positive,
- approvazione del piano triennale di fabbisogno di personale e sua comunicazione al Dipartimento Funzione Pubblica,
- adozione del piano della performance,
- effettuazione comunicazioni dovute per spazi finanziari concessi in attuazione di intese o patti di solidarietà,
- assenza di stato di deficitarietà strutturale o di dissesto,

rispetto dei termini di pagamento fissati dalla legge,
attestazione della assenza di vincitori da assumere e di idonei per lo stesso profilo.

A tal proposito, va tenuto conto che:

il Comune non ha al momento alcuna graduatoria di concorso vigente ed approvata da cui poter attingere per la copertura di posti a tempo indeterminato;

con deliberazione di G.C. n. 97 del 15/11/2017 veniva da ultimo formalmente verificata l'assenza di condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

negli esercizi precedenti il costo del personale ha già subito complessivamente una consistente riduzione (- 6,34% nel 2016) a livello di impegni di spesa e che tale costo impegnato nel 2017 è risultato ulteriormente inferiore del 12,75% rispetto al triennio 2011/2013, come certificato con delibera G.C. n. 24 del 14/03/2018;

dai dati desumibili dai relativi rendiconti, nell'esercizio 2016 la spesa per il personale è risultata pari al 23,48% della media delle entrate correnti del triennio 2014/2016, e nell'esercizio 2017 al 22,87% (21,86% con riferimento al costo netto del personale) della stessa media per il triennio 2015/2017;

l'incidenza del costo del personale rispetto alla spesa corrente è stata pari nel 2017 al 24,34%;

il rapporto personale/popolazione è attualmente per questo Comune pari ad un dipendente ogni 364,83 abitanti e quindi nettamente inferiore al rapporto limite stabilito per pari classe demografica con D.M.I. in data 10/04/2017 (1/142);

con deliberazione di G.C. n. 129 del 23/12/2015 è stato approvato il piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D. L.vo 11/04/2006 n. 198 per il triennio 2016/2018;

i tempi medi di pagamenti registrati da questo Comune ai sensi dell'art. 41 del D.L. 24.04.2014 n. 66 sono stati pari a - 5,67 nell'esercizio 2016 e - 0,08 giorni nel 2017, notevolmente inferiori al limite di 60 giorni stabilito dalla legge;

questo Ente non versa in situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 D.L.vo 267/2000;

questo Comune ha certificato nei termini il rispetto del patto di stabilità interno, per gli anni 2012, 2013, 2014 e 2015 e delle prescrizioni in materia di saldo di competenza per gli anni 2016 e 2017;

questo Comune non risulta beneficiario di spazi finanziari concessi tramite intese o patti di solidarietà ed assoggettati a trasmissione di informazioni ex art. 1 comma 528 della Legge 232/2016 e del D.P.C.M. n. 21 del 21/02/2017;

questo Comune ha approvato nei termini di legge i propri bilanci 2017/2019 e 2018/2020 ed il rendiconto 2017, rispettando altresì il termine di trenta giorni per il relativo invio alla banca dati di cui all'art. 13 della legge 196/2009, ed ha rinviato al 2018 la prima adozione del bilancio consolidato, ai sensi di legge;

questo Comune ha approvato con deliberazioni di G.C. n. 76 del 15/10/2011, n. 107 del 06/11/2013, n. 121 del 13/12/2014 e n. 128 del 29/12/2017 i criteri per la valutazione e misurazione della performance redatti congiuntamente all'Organismo di valutazione;

la vigente programmazione/piano triennale di fabbisogno di personale è coerente con i piani esecutivo di gestione, degli obiettivi e della performance per il corrente triennio 2018/2020 approvati con deliberazioni di G.C. n. 1 del 12/01/2018;

la vigente dotazione organica è a norma con le prescrizioni stabilite dalla Legge 12/03/1999 n. 68 in materia di diritti ai lavoratori disabili.

LA CAPACITA' ASSUNZIONALE

Nel 2018, come già precisato, i comuni con popolazione superiore a 1.000 e sino a 5.000 abitanti che, come il nostro, hanno rispettato il pareggio di bilancio, hanno lasciato spazi

finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate finali accertate nell'esercizio precedente, hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore quello previsto dal Decreto del Ministro dell'Interno per gli enti dissestati (da ultimo D.M. in data 10/04/2017) ed hanno sostenuto nell'anno precedente una spesa di personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, possono effettuare assunzioni a tempo indeterminato nel tetto del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente.

A partire dal 2019 non sono al momento previste limitazioni a nuove assunzioni che potranno essere effettuate in sostituzione dell'intero 100% delle cessazioni avvenute l'anno precedente, nel rispetto dei limiti generali di spesa per il personale e delle condizioni normative di cui al precedente capitolo.

Alle capacità assunzionali dell'anno si sommano inoltre nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti quelle non utilizzate del triennio precedente, con scorrimento anno dopo anno (nel 2017 quindi quelle del triennio 2014/2016 e nel 2018 quelle del triennio 2015/2017).

In base alle disposizioni di legge vigenti per ogni esercizio, le capacità assunzionali dell'ultimo triennio precedente risultano essere le seguenti:

anno 2014 - 60% dei risparmi delle cessazioni del 2013; 80% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%, per altro non applicabile nel nostro caso;

anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%, per altro non applicabile nel nostro caso;

anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%, per altro non applicabile nel nostro caso; 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti in caso di rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati con apposito D.M., come verificato per il nostro Ente;

anno 2017: 25% dei risparmi delle cessazioni del 2016; 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti in caso di rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati con apposito D.M.; 100% nel caso di una spesa di personale sostenuta nell'anno precedente inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, come verificato per il nostro Ente.

Il calcolo preciso delle capacità assunzionali complessive di questo Ente è svolto nell'allegato C alla presente relazione. Tale calcolo tiene altresì conto dell'utilizzo previsto di tale capacità finanziaria nel presente triennio 2018/2020, secondo le previsioni contenute nel relativo piano triennale di fabbisogno di personale.

LE ASSUNZIONI CON CONTRATTI FLESSIBILI

Le assunzioni a tempo determinato e, più in generale, con contratti flessibili possono essere effettuate dai comuni, ai sensi dell'9 comma 28 del D.L. 78/2010, nel tetto del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009. Le assunzioni di dirigenti e/o responsabili e/o elevate professionalità ex articolo 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, cioè per la copertura di posti vacanti in dotazione organica, non entrano in tale tetto di spesa.

La spesa sostenuta da questo Ente a tale titolo nel 2009 era stata pari ad €. 7.489,53.

Le assunzioni flessibili, con l'eccezione di quelle di cui al comma 1 del citato articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali (D.Lgs. n. 267/2000), devono

sempre essere motivate con finalità di carattere straordinario o limitato nel tempo.

L'articolo 22 del DL n. 50/2017 ha disposto un ampliamento delle capacità assunzionali dei lavoratori stagionali da parte dei comuni, con la possibilità di derogare al predetto tetto di spesa per le assunzioni flessibili nel caso in cui i relativi oneri siano interamente finanziati da soggetti privati nell'ambito di accordi di sponsorizzazione e/o di collaborazione, ai sensi dell'articolo 43 della legge n. 449/1997. In tal caso occorre rispettare, in aggiunta ai vincoli dettati per le assunzioni di personale, le seguenti condizioni: le risorse devono essere state incassate da parte dei comuni; la utilizzazione di tale strumento di impiego deve essere finalizzata alla "fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali"; si devono rispettare le "procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica".

Questa amministrazione non ha sinora mai utilizzato prestazioni di lavoro occasionale retribuite con i buoni-lavoro previsti dall'articolo 70 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 s.m.i.

L'articolo 54-*bis* del decreto legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017 (G.U. n. 144 del 23 giugno 2017) ha disciplinato compiutamente le nuove prestazioni di lavoro occasionale. Sulla base delle previsioni del comma 1, del predetto art. 54-*bis*, per prestazioni di lavoro occasionali si intendono le attività lavorative che vengono rese nel rispetto delle previsioni che regolano i contratti di lavoro introdotti dalla norma - Libretto Famiglia e Contratto di prestazione occasionale - e dei seguenti limiti economici, tutti riferiti all'anno civile di svolgimento della prestazione lavorativa:

per ciascun prestatore, con riferimento alla totalità degli utilizzatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro (art. 54-*bis*, comma 1, lett. a);
per ciascun utilizzatore, con riferimento alla totalità dei prestatori, compensi di importo complessivamente non superiore a 5.000 euro (art. 54-*bis*, comma 1, lett. b);
per le prestazioni complessivamente rese da ogni prestatore in favore del medesimo utilizzatore, compensi di importo non superiore a 2.500 euro (art. 54-*bis*, comma 1, lett. c).
Detti importi sono riferiti ai compensi percepiti dal prestatore, ossia al netto di contributi, premi assicurativi e costi di gestione.

Le Pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono fare ricorso al contratto di prestazione occasionale, nel rispetto dei vincoli previsti dalla vigente disciplina in materia di contenimento delle spese di personale e fermo restando il limite di durata di cui al comma 20, dell'art. 54-*bis*, del D.Lgs. n. 50/2017, esclusivamente per esigenze temporanee o eccezionali:

- a. nell'ambito di progetti speciali rivolti a specifiche categorie di soggetti in stato di povertà, di disabilità, di detenzione, di tossicodipendenza o di fruizione di ammortizzatori sociali;
- b. per lo svolgimento di lavori di emergenza correlati a calamità o eventi naturali improvvisi;
- c. per attività di solidarietà, in collaborazione con altri enti pubblici e/o associazioni di volontariato;
- d. per l'organizzazione di manifestazioni sociali, sportive, culturali o caritatevoli.

Alle Pubbliche amministrazioni non si applica il divieto di utilizzo del contratto di prestazione occasionale previsto per i datori di lavoro con più di cinque dipendenti.

In relazione alle forme contrattuali flessibili, e fermi restando i relativi vincoli finanziari

sopra citati, il Comune potrà assumere personale a tempo determinato attingendo ad appositi elenchi istituiti a seguito di selezioni pubbliche attivate ovvero mediante l'istituto della somministrazione di lavoro temporaneo e, in via residuale per le categorie A e B, posizione giuridica d'accesso B1, tramite avviamento a selezione da parte del Centro per l'impiego della Provincia di Cuneo.

IL PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020

Obiettivi della programmazione triennale del fabbisogno di personale

Uno degli obiettivi fondamentali e strategici delle linee generali di governo datesi da questa amministrazione è rappresentato da una efficiente, razionale ed economica gestione del personale, nello stesso tempo funzionale alla imprescindibile salvaguardia del corretto svolgimento delle funzioni istituzionali e dei correlati livelli di prestazione dei servizi alla cittadinanza.

In tale direzione si è operato sin dall'inizio del mandato, seppur in un contesto di crescente incertezza e di continuo cambiamento del quadro normativo (blocco della contrattazione nazionale e decentrata, blocco o riduzione del turn over, divieto di superare il tetto di spesa per il personale). L'impatto di tali problematiche sulla programmazione del fabbisogno di personale è risultato particolarmente evidente nei ritardi che ha provocato nei processi riorganizzativi della struttura lavorativa dell'Ente, con inevitabili ripercussioni sulla efficienza e tempestività nell'erogazione dei servizi essenziali ai cittadini e sulla ottimizzazione e migliore produttività di impiego delle risorse umane e degli strumenti a disposizione dell'Ente. A tutto ciò va aggiunta la particolare situazione di precarietà della dotazione organica dell'Ente, dovuta alla storica carenza di personale (1 dipendente ogni 365 abitanti, per altro in continua crescita, rispetto ad una media nazionale per pari classe demografica di 1 ogni 161 residenti) ed alle gravi emergenze dovute affrontare nell'ultimo biennio (n. 2 pensionamenti e n. 2 cessazioni anticipate su 7 posti in organico).

Pur con tali difficoltà di difficile soluzione l'indirizzo gestionale delle risorse umane a disposizione si è caratterizzato in questi ultimi anni per i seguenti obiettivi:

- una maggiore e costante formazione e professionalizzazione dei dipendenti sia di livello direttivo che operativo;
- una oculata gestione e razionalizzazione del costo del personale, nell'ambito delle limitazioni imposte dalla legge (riduzione del 12,75% nel 2017 rispetto al triennio 2011/2013);
- l'inserimento, nel limite delle limitazioni al turn over previste dalla legge, di nuove giovani risorse umane opportunamente ed efficacemente selezionate;
- una efficace riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente, anche tramite un attento e puntuale ricorso alla mobilità interna, funzionale ad una più efficace e flessibile allocazione delle risorse umane e ad un migliore utilizzo delle professionalità acquisite;
- un incremento delle forme di gestione associata di funzioni e servizi con altri comuni limitrofi e con l'Unione Montana (parte dei servizi tecnici, centrale unica di committenza, sportello SUAP, commissione per il paesaggio, organo tecnico di valutazione procedure VIA).

La programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2018- 2020, così come quella dei trienni precedenti, risulta pertanto coerente, nei limiti delle problematiche e delle carenze sopra richiamate, con gli indirizzi e le priorità generali delineate dall'amministrazione comunale, anche se necessita e dovrà inevitabilmente essere sottoposta ad aggiustamenti e conferme in corso di esercizio e di anno in anno, a seguito di una costante verifica delle risorse realmente disponibili e dei margini consentiti dalla continua evoluzione normativa ma anche per fare fronte ad esigenze straordinarie ed imprevedibili.

Considerato, inoltre, il ristretto regime autorizzatorio sopra descritto, è evidente che la

programmazione in questione dovrà tenere conto dell'opportunità di attivare istituti diversi dalle assunzioni vere e proprie, al fine di contemperare le esigenze di funzionalità operativa ed organizzativa e di ottimizzazione delle risorse utilizzabili con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Il piano triennale 2018/2020

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 66 in data 28/07/2017 si provvedeva all'adozione del piano/programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018/2020, che prevedeva in particolare soluzioni organizzative per far fronte alla carenza di personale nell'Area Tecnica a seguito di pensionamento di un dipendente e di interruzione anticipata di convenzione con l'Unione Montana.

Successivamente tale piano è stato aggiornato in due diversi momenti (deliberazioni della Giunta Comunale n. 121 in data 20/12/2017 e n. 38 in data 28/03/2018), in presenza di ulteriori due nuovi posti vacanti nella stessa Area Tecnica (un istruttore di vigilanza di categoria C, a seguito pensionamento, ed un istruttore direttivo tecnico di categoria D, a seguito di prolungata assenza per gravi problemi personali di salute) e della necessità di garantire comunque le attività ed i servizi urgenti ed indifferibili da prestare nel settore in questione.

Con la presente relazione e relativa documentazione si intende apportare un ulteriore aggiornamento al predetto piano, prevedendo, in particolare, una definitiva riorganizzazione della predetta Area Tecnica, a seguito del prematuro decesso del suo responsabile e della necessità di provvedere alla sua sostituzione.

Piano operativo annuale 2018

Il predetto piano definitivamente revisionato per il triennio 2018/2020 prevede a livello operativo nell'esercizio 2018, a conferma ed integrazione dei precitati precedenti provvedimenti di programmazione 2018/2020 e sulla base delle minori limitazioni alle capacità assunzionali introdotte dall'art. 16 del D.L. 24/06/2016 n. 113 in sede di sua conversione (legge 07/08/2016 n. 160) e dall'art. 1 comma 863 della Legge 27/12/2017 n. 205, l'effettuazione di una nuova assunzione a tempo indeterminato di personale di categoria C, di due procedure di mobilità volontaria ("neutra") per la copertura dei posti di Istruttore direttivo tecnico categoria D1 e di Esecutore tecnico categoria B1 e di tre accordi convenzionali per la copertura parziale (25%) e momentanea (14% per soli 5 mesi) delle carenze a livello di Istruttore direttivo tecnico categoria D1e di Istruttore di vigilanza categoria C1, ed in particolare:

- assunzione a tempo indeterminato di istruttore amministrativo di categoria C nell'Area Tecnica mediante utilizzo di graduatorie in vigore presso altri enti (comune di Pietraporzio facente parte di questa stessa Unione Montana), a seguito di procedura di mobilità risultata deserta, con trasformazione da tempo pieno a tempo parziale al 83,33% (30 ore settimanali) del rapporto di lavoro, a cui si è già provveduto con decorrenza dal 01.05.2018;
- copertura tramite procedura di mobilità volontaria ("neutra") tra enti soggetti a limitazioni assunzionali di un posto di Esecutore tecnico categoria B1 nell'Area Tecnica (a fronte dell'avvenuto pensionamento nel corso dell'esercizio 2017 del precedente dipendente), a cui si è già provveduto con decorrenza dal 01.02.2018;
- riorganizzazione dell'Area Tecnica comunale, interessata dalle predette oggettive problematiche ed esigenze operative, anche e livello di posizioni organizzative con la suddivisione in due settori, Urbanistica e Lavori Pubblici, da assegnare, a seguito della sospensione della responsabilità unica sinora affidata al dipendente prima assente dal servizio per gravi motivi personali di salute e poi prematuramente deceduto, a due diversi responsabili tramite:

* Settore Lavori Pubblici: impiego al 25% del tempo di lavoro di un dipendente istruttore direttivo tecnico di categoria D1 (cui conferire la relativa responsabilità di posizione organizzativa), mediante accordo convenzionale con l'Unione Montana Valle Stura ex art. 14 CCNL 22/01/2004 ed art. 17 CCNL 21/05/2018, a cui si è già provveduto con decorrenza dal 01.05.2018;

* Settore Urbanistica:

• urgente sostituzione della dipendente responsabile Istruttore direttivo tecnico di categoria D1 cessata prematuramente dal servizio tramite, con decorrenza dal 01.10.2018, procedura di mobilità volontaria ("neutra") ex artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/2001 tra enti soggetti a limitazioni assunzionali o, qualora tale soluzione dovesse risultare infruttuosa, con una nuova assunzione a decorrere dal 01.01.2019, in base alla disponibilità assunzionale del 100% rispetto al personale cessato l'anno precedente prevista dall'art. 3 comma 5 del D.L. 24/06/2014 n. 90, tramite concorso pubblico od utilizzo di graduatoria in vigore presso altro ente per pari categoria professionale;

• nelle more del perfezionamento di tale nuova assunzione, impiego temporaneo sino al 30/09/2018 al 14% del tempo di lavoro di un dipendente istruttore direttivo tecnico di categoria D (cui conferire momentaneamente la relativa responsabilità di posizione organizzativa), mediante ulteriore accordo convenzionale con il Comune di Caraglio ex art. 14 CCNL 22/01/2004 ed art. 17 CCNL 21/05/2018, a cui si è già provveduto con decorrenza dal 01.05.2018;

- ridefinizione, a seguito delle predette nuove misure organizzative, delle indennità di posizione organizzativa da attribuire ai relativi responsabili per il corrente esercizio 2018 e con decorrenza dal 2019, nei valori di cui alle tabelle allegate sub "D" al presente provvedimento, da confermare in sede di confronto di contrattazione decentrata per la definizione dei criteri di determinazione ed erogazione di tali indennità;

- copertura in forma convenzionata con altri Comuni al 25%, con decorrenza dal 01/11/2018, del posto di istruttore di vigilanza categoria C resosi vacante in organico a seguito del pensionamento dell'unico dipendente addetto a tale funzione.

Il piano operativo 2018 a livello di ricorso a forme di lavoro flessibile prevede:

- la conferma della sostituzione temporanea della predetta unica dipendente in organico con specifiche funzioni amministrative dell'Area Tecnica, di cui ricopriva altresì il ruolo di responsabile, assente dal servizio per gravi motivi personali, mediante prestazioni di lavoro temporanee di personale in servizio presso il Comune di Caraglio, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 30.12.2004 n. 311, come già in atto dal 17.11.2017, nei limiti di spesa di cui all'9 comma 28 del D.L. 78/2010 e con una previsione di loro durata sino al 30.06.2018, poi rideterminata e conclusa al 30.04.2018.

Piano operativo annuale 2019

Il predetto piano revisionato per il triennio 2018/2020 al momento prevede a livello operativo nell'esercizio 2019, sulla base dello sblocco delle capacità assunzionali, l'effettuazione di una sola nuova assunzione a tempo indeterminato di personale di categoria D ed in particolare:

- l'assunzione a tempo indeterminato con decorrenza dal 01.01.2019 di un istruttore direttivo tecnico di categoria D1 nell'Area Tecnica Settore Urbanistica, già prevista per l'ultimo trimestre 2018 tramite mobilità volontaria ("neutra"), qualora tale iter procedurale di assegnazione di personale in disponibilità e mobilità ex artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/2001 risultati infruttuosi.

Il piano operativo 2019 non prevede al momento il ricorso a forme di lavoro flessibile.

Piano operativo annuale 2020

Nel corso dell'anno 2020 non sono al momento previste cessazioni dal servizio, e pertanto

nuove assunzioni.

La capacità assunzionale dell'Ente, nel perdurare dell'attuale contesto normativo, potrà dipendere da eventuali cessazioni che si verificheranno nell'anno precedente (2019) e potrà avvalersi dei "resti" di capacità assunzionali non utilizzate nel 2017/2019.

Potranno inoltre essere attivate procedure per eventuali assunzioni a tempo determinato a seguito di improvvise necessità organizzative, al momento non pianificabili, verificata la disponibilità di bilancio.

Ovviamente, l'attivazione dei contratti di cui sopra sarà condizionata al rispetto delle limitazioni previste dall'articolo 9 — comma 28 — del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 s.m.i. e dalle più generali limitazioni di spesa per il personale.

CONCLUSIONI

Come già precedentemente evidenziato la valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenuta nel D.Lgs. n. 75/2017. Pur non sopprimendo la dotazione organica, la nuova disciplina di legge stabilisce che essa sia una conseguenza delle scelte compiute dalle amministrazioni nel piano del fabbisogno. Le effettive indicazioni applicative saranno dettate dalle Linee Guida che il Dipartimento della Funzione Pubblica ha predisposto ed entreranno in vigore dopo la loro pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Nell'immediato non vi sono pertanto novità di rilievo che i singoli enti debbano apportare all'impianto del documento di programmazione del fabbisogno di personale che hanno utilizzato fino ad oggi.

Il presente piano triennale è comunque stato concepito ed elaborato in funzione di tale nuovo orientamento legislativo e rappresenta una utile fase di transizione verso una sua totale attuazione.

Nelle due tabelle allegate sub A e B alla presente relazione sono rappresentate rispettivamente:

- la dotazione organica del personale in servizio nell'ambito temporale triennale del piano,
- la revisione da apportare alla dotazione organica in tale ambito temporale, sinteticamente sia a livello di risorse umane che a livello di costi finanziari.

Tale dotazione organica aggiornata del personale in servizio sostituirà secondo la nuova disciplina di legge la pianta organica sinora in vigore, precedentemente richiamata, e continuerà a formare parte essenziale del piano triennale del fabbisogno di personale.

In questa sede si è altresì provveduto a verificare la compatibilità, a livello finanziario, del presente piano triennale 2018/2020 di fabbisogno di personale rispetto al parametro numerico di rappresentazione della capacità massima di spesa di questo Ente, di cui si è ampiamente trattato in precedenza e che secondo il nuovo orientamento legislativo modificherà il concetto di pianta organica.

Si riportano pertanto, in conclusione, quattro tabelle con le quali viene verificata e dimostrata in proiezione per gli esercizi 2018, 2019 (e 2020 in assenza di variazioni rispetto all'anno precedente), la compatibilità della spesa di personale prevista, originata dal presente piano triennale, rispetto al predetto parametro e limite "numerico" e tenendo conto dei costi effettivi e di quelli ipotetici previsti dalle predette Linee Guida (conteggiando al 100% dell'orario di

lavoro la retribuzione del personale il cui rapporto di lavoro iniziale a tempo pieno sia stato trasformato a tempo parziale), entrambi preventivati:

PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2018 EFFETTIVA

| | Spesa media 2011/2013 | Spesa 2018 |
|---|-----------------------|-----------------------------------|
| | Impegnato competenza | Impegnato competenza (previsione) |
| RETRIBUZIONI TEMPO INDETERMINATO di cui *(vedi nota) | € 207.271,74 | € 184.142,10 |
| RETRIBUZIONE PERSONALE FLESSIBILE | € 3.720,53 | € 7.476,08 |
| (co.co.co., tempo determinato, lavoro flessibile, Isu, cantieri lavoro) | € - | € - |
| di cui rimborsato da altre amm. | € - | € - |
| RIMBORSI AD ALTRE AMM. PER PERSONALE IN CONVENZIONE O COMANDO | € 29.242,51 | € 32.460,52 |
| ONERI RIFLESSI | € 51.672,80 | € 48.968,57 |
| INAIL | € 2.471,04 | € 1.773,31 |
| IRAP | € 16.720,31 | € 15.638,46 |
| PREVIDENZA INTEGRATIVA | € - | € - |
| BUONI PASTO | € - | € - |
| ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE | € 1.267,50 | € 2.155,66 |
| SPESE PER FORMAZIONE | € - | € 800,00 |
| SPESE PER MISSIONE | € 589,28 | € 900,00 |
| TOTALE SPESE | € 312.955,71 | € 294.314,70 |
| SPESE ESCLUSE | | |
| STRAORD rimb ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 4.006,82 | € 5.414,01 |
| SPESE RIMBORSATE DA ISTAT ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 913,87 | € - |
| SPESE FORMAZ E MISSIONI | € 589,28 | € 1.700,00 |
| SPESE PERSONALE CATEGORIE PROTETT (oneri inclusi) | € - | € - |
| SPESE PERSONALE IN CONVENZIONE/COMANDO RIMBORSATE (oneri inclusi) | € - | € - |
| INCENTIVI PROGETTAZIONE (oneri inclusi) | € 2.186,63 | € - |
| DIRITTI DI ROGITO (oneri inclusi) | € 2.007,02 | € - |
| CONTRATTO SEGRETARIO MAGGIORI ONERI CONTRATTUALI (oneri inclusi) | € - | € 11.647,72 |
| TOTALE SPESE ESCLUSE | € 9.703,62 | € 18.761,73 |
| TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE | € 303.252,09 | € 275.552,97 |
| personale in convenzione e comando soggetto a rimborso parziale (quota da rimborsare) | € 4.296,84 | € - |
| scavalco segretario | € - | € - |
| personale categorie protette | € - | € - |
| diritti rogito segretario comunale lavoro straordinario e prestazioni rimborsate da privati | € 2.007,02 | € 0,00 |
| incentivi progettazione | € 2.186,63 | € 0,00 |
| straordinario rimborsato da Ministero Interno/Istat | € 4.920,69 | € 4.092,01 |
| arretrati contrattuali anni precedenti | € - | € 2.558,04 |

RIDUZIONE SPESA PERSONALE ANNO 2018 RISPETTO TRIENNIO 2011/2013

- 9,13%

PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2018 SECONDO LINEE GUIDA*

| Spesa media 2011/2013 | Spesa 2018 |
|-----------------------|------------|
|-----------------------|------------|

| | Impegnato competenza | Impegnato competenza (previsione) |
|---|---------------------------------|--|
| RETRIBUZIONI TEMPO INDETERMINATO di cui *(vedi nota) | € 207.271,74 | € 194.856,47 |
| RETRIBUZIONE PERSONALE FLESSIBILE | € 3.720,53 | € 7.476,08 |
| <i>(co.co.co., tempo determinato, lavoro flessibile, lsu, cantieri lavoro)</i> | € - | € - |
| di cui rimborsato da altre am.m. | € - | € - |
| RIMBORSI AD ALTRE AMM. PER PERSONALE IN CONVENZIONE O COMANDO | € 29.242,51 | € 32.460,52 |
| ONERI RIFLESSI | € 51.672,80 | € 51.827,17 |
| INAIL | € 2.471,04 | € 1.880,46 |
| IRAP | € 16.720,31 | € 16.549,18 |
| PREVIDENZA INTEGRATIVA | € - | € - |
| BUONI PASTO | € - | € - |
| ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE | € 1.267,50 | € 2.155,66 |
| SPESE PER FORMAZIONE | € - | € 800,00 |
| SPESE PER MISSIONE | € 589,28 | € 900,00 |
| TOTALE SPESE | € 312.955,71 | € 308.905,54 |
| SPESE ESCLUSE | | |
| STRAORD rimb ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 4.006,82 | € 5.414,01 |
| SPESE RIMBORSATE DA ISTAT ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 913,87 | € - |
| SPESE FORMAZ E MISSIONI | € 589,28 | € 1.700,00 |
| SPESE PERSONALE CATEGORIE PROTETT (oneri inclusi) | € - | € - |
| SPESE PERSONALE IN CONVENZIONE/COMANDO RIMBORSATE (oneri inclusi) | € - | € - |
| INCENTIVI PROGETTAZIONE (oneri inclusi) | € 2.186,63 | € - |
| DIRITTI DI ROGITO (oneri inclusi) | € 2.007,02 | € - |
| CONTRATTO SEGRETARIO MAGGIORI ONERI CONTRATTUALI (oneri inclusi) | € - | € 12.325,42 |
| TOTALE SPESE ESCLUSE | € 9.703,62 | € 19.439,43 |
| TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE | € 303.252,09 | € 289.466,11 |
| personale in convenzione e comando soggetto a rimborso parziale (quota da rimborsare) | € 4.296,84 | € - |
| scavalco segretario | € - | € - |
| personale categorie protette | € - | € - |
| diritti rogito segretario comunale | € 2.007,02 | € 0,00 |
| lavoro straordinario e prestazioni rimborsate da privati | € - | € - |
| incentivi progettazione | € 2.186,63 | € 0,00 |
| straordinario rimborsato da Ministero Interno/Istat | € 4.920,69 | € 4.092,01 |
| arretrati contrattuali anni precedenti | € - | € 2.558,04 |

RIDUZIONE SPESA PERSONALE ANNO 2018 RISPETTO TRIENNIO 2011/2013

- 4,55%

* calcolando il costo del personale il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da tempo pieno a parziale nell'intero valore della retribuzione al 100% dell'orario di lavoro

PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2019 EFFETTIVA

| Spesa media 2011/2013 | Spesa 2019 |
|---------------------------------|--|
| Impegnato competenza | Impegnato competenza (previsione) |

| | | |
|---|---------------------|---------------------|
| RETRIBUZIONI TEMPO INDETERMINATO di cui *(vedi nota) | € 207.271,74 | € 189.173,82 |
| RETRIBUZIONE PERSONALE FLESSIBILE | € 3.720,53 | € - |
| <i>(co.co.co., tempo determinato, lavoro flessibile, Isu, cantieri lavoro)</i> | € - | € - |
| di cui rimborsato da altre amm. | € - | € - |
| RIMBORSI AD ALTRE AMM. PER PERSONALE IN CONVENZIONE O COMANDO | € 29.242,51 | € 32.893,23 |
| ONERI RIFLESSI | € 51.672,80 | € 50.891,94 |
| INAIL | € 2.471,04 | € 1.907,41 |
| IRAP | € 16.720,31 | € 16.213,71 |
| PREVIDENZA INTEGRATIVA | € - | € - |
| BUONI PASTO | € - | € - |
| ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE | € 1.267,50 | € 3.500,00 |
| SPESE PER FORMAZIONE | € - | € 800,00 |
| SPESE PER MISSIONE | € 589,28 | € 600,00 |
| TOTALE SPESE | € 312.955,71 | € 296.385,74 |
| SPESE ESCLUSE | | |
| STRAORD rimb ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 4.006,82 | € - |
| SPESE RIMBORSATE DA ISTAT ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 913,87 | € - |
| SPESE FORMAZ E MISSIONI | € 589,28 | € 1.400,00 |
| SPESE PERSONALE CATEGORIE PROTETT (oneri inclusi) | € - | € - |
| SPESE PERSONALE IN CONVENZIONE/COMANDO RIMBORSATE (oneri inclusi) | € - | € - |
| INCENTIVI PROGETTAZIONE (oneri inclusi) | € 2.186,63 | € - |
| DIRITTI DI ROGITO (oneri inclusi) | € 2.007,02 | € - |
| CONTRATTO SEGRETARIO MAGGIORI ONERI CONTRATTUALI (oneri inclusi) | € - | € 7.891,15 |
| TOTALE SPESE ESCLUSE | € 9.703,62 | € 9.291,15 |
| TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE | € 303.252,09 | € 287.094,59 |
| personale in convenzione e comando soggetto a rimborso parziale (quota da rimborsare) | € 4.296,84 | € - |
| scavalco segretario | € - | € - |
| personale categorie protette | € - | € - |
| diritti rogito segretario comunale | € 2.007,02 | € 0,00 |
| lavoro straordinario e prestazioni rimborsate da privati | € - | € - |
| incentivi progettazione straordinario rimborsato da Ministero Interno/Istat | € 2.186,63 | € 0,00 |
| | € 4.920,69 | € 0,00 |

RIDUZIONE SPESA PERSONALE ANNO 2019 RISPETTO TRIENNIO 2011/2013

- 5,33%

PREVISIONE SPESA PERSONALE ANNO 2019 SECONDO LINEE GUIDA*

| | Spesa media 2011/2013 | Spesa 2019 |
|--|-----------------------|-----------------------------------|
| | Impegnato competenza | Impegnato competenza (previsione) |
| RETRIBUZIONI TEMPO INDETERMINATO di cui *(vedi nota) | € 207.271,74 | € 200.173,82 |
| RETRIBUZIONE PERSONALE FLESSIBILE | € 3.720,53 | € - |
| <i>(co.co.co., tempo determinato, lavoro flessibile, Isu, cantieri lavoro)</i> | € - | € - |
| di cui rimborsato da altre amm. | € - | € - |
| RIMBORSI AD ALTRE AMM. PER PERSONALE IN CONVENZIONE O COMANDO | € 29.242,51 | € 32.893,23 |

| | | |
|---|---------------------|---------------------|
| ONERI RIFLESSI | € 51.672,80 | € 53.750,54 |
| INAIL | € 2.471,04 | € 2.014,56 |
| IRAP | € 16.720,31 | € 17.124,43 |
| PREVIDENZA INTEGRATIVA | € - | € - |
| BUONI PASTO | € - | € - |
| ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE | € 1.267,50 | € 3.500,00 |
| SPESE PER FORMAZIONE | € - | € 800,00 |
| SPESE PER MISSIONE | € 589,28 | € 600,00 |
| TOTALE SPESE | € 312.955,71 | € 310.856,58 |
| SPESE ESCLUSE | | |
| STRAORD rimb ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 4.006,82 | € - |
| SPESE RIMBORSATE DA ISTAT ALTRI ENTI (oneri inclusi) | € 913,87 | € - |
| SPESE FORMAZ E MISSIONI | € 589,28 | € 1.400,00 |
| SPESE PERSONALE CATEGORIE PROTETT (oneri inclusi) | € - | € - |
| SPESE PERSONALE IN CONVENZIONE/COMANDO RIMBORSATE (oneri inclusi) | € - | € - |
| INCENTIVI PROGETTAZIONE (oneri inclusi) | € 2.186,63 | € - |
| DIRITTI DI ROGITO (oneri inclusi) | € 2.007,02 | € - |
| CONTRATTO SEGRETARIO MAGGIORI ONERI CONTRATTUALI (oneri inclusi) | € - | € 8.448,85 |
| TOTALE SPESE ESCLUSE | € 9.703,62 | € 9.848,85 |
| TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE | € 303.252,09 | € 301.007,73 |
| personale in convenzione e comando soggetto a rimborso parziale (quota da rimborsare) | € 4.296,84 | € - |
| scavalco segretario | € - | € - |
| personale categorie protette | € - | € - |
| diritti rogito segretario comunale lavoro straordinario e prestazioni rimborsate da privati | € 2.007,02 | € 0,00 |
| incentivi progettazione straordinario rimborsato da Ministero Interno/Istat | € 2.186,63 | € 0,00 |
| | € 4.920,69 | € 0,00 |

RIDUZIONE SPESA PERSONALE ANNO 2019 RISPETTO TRIENNIO 2011/2013

- 0,74%

* calcolando il costo del personale il cui rapporto di lavoro sia stato trasformato da tempo pieno a parziale nell'intero valore della retribuzione al 100% dell'orario di lavoro

Vignolo lì 11.07.2018

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag. Patrizia Arneodo

Il Responsabile del Servizio Personale
Il Segretario comunale
Dr. Sergio Degioanni

Allegati:

- dotazione organica del personale in servizio (A)
- revisione della dotazione organica del personale in servizio (B)
- calcolo disponibilità assunzione personale a tempo indeterminato (C)
- ridefinizione indennità posizioni organizzative 2018 e 2019 (D1 e D2)

| | | | | | | | | |
|-----------------|-------------------------|----|---|---|---|---|------------|------------|
| Tecnica | Istruttore direttivo | D1 | = | 1 | = | 1 | 01.01.2018 | 30.09.2018 |
| TOTALE POSTI | | | = | 1 | = | 1 | | |

(dal 01.01.2018 al 30.04.2018 impiego flessibile e dal 01.05.2018 al 30.09.3018 in convenzione con comune di Caraglio al solo 14%)

IL SEGRETARIO COMUNALE
DEGIOANNI Dr. Sergio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ARNEODO Rag. Patrizia

COMUNE DI VIGNOLO
 Prov. di Cuneo
PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2018/2020
REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO
INDETERMINATO

Allegato B Relazione delibera G.C. 74/2018

Modifiche apportate alla dotazione di personale
 Variazione di spesa per il triennio 2018/2020

| area di attività | Dotazione personale attuale | | | | | | | | Principali motivi a base delle modifiche | Modifiche apportate | Categori a Posiz. Econ. | Variazione tabellare di spesa nel triennio | | | |
|----------------------------|-----------------------------|-------|----|---------|------------------|----|-----------------------|--------|--|---------------------|--|---|---|---|---|
| | A | B | B3 | C | D | D3 | A L T R O | S C | | | | Totale posti organico | Tot posti da modificare | in aumento | in diminuzione |
| Amministrativa - contabile | | | | 2 | 1 | | | 1* | 4 | | | | | | |
| Tecnica Polizia Locale | | | | 1* (1°) | | | | | 1 | 1 | - pensionamento - trasformazione posto da tempo pieno a parziale | Eliminazione posto per pensionamento dal 01.03.2018 Creazione nuovo posto a tempo parziale in conv. dal 01.11.2018 | C1 C1 | 8.556,41 | 33.699,00 |
| Tecnica | | 1 (1) | | 1* (1)° | 2* (1) (1°) (1#) | | | | 4 | 3 | - cessazione dal servizio - sostituzione dipendente cessato -eliminazione posto sinora coperto tramite prestazioni orarie in convenzione con Comunità Montana e creazione nuovo posto in conv. con Unione M. - creazione nuovo posto da riduzione settore polizia locale - pensionamento - trasformazione da C1 a B1 posto in organico - trasformaz. da tempo pieno a parziale posto | Cessazione dal servizio dal 24.07.2018 Assunzione per sostituzione dal 01.10.2018 Eliminazione posto a prestazione oraria dal 01.01.2017 Creazione nuovo posto a tempo parziale in conv. dal 01.05.2018 (nuovo posto a tempo parziale 14% in conv. temporaneo per solo 2018) - assunzione a tempo parziale 83,33% dal 01.05.2018 - cessazione dal 01.01.2018 - Creazione nuovo posto dal 01.02.2018 - modifica regime orario lavoro dal 2017 | D1 D1 C1 D1 (D1#) C1 C1 B1 B3 | 46.436,91 46.436,91 12.947,84 7.250,78 28.520,22 30.631,59 | 46.436,91 5.193,94 33.699,00 15.840,60 (a regime dal 2017) |
| TOTALE | | 1 | | 4 | 3° | | | 1* | 9 | 5 | | | | 130.343,75 | 130.869,45 |
| TOTALE dopo modifiche | | 2 | | 4° | 3° | | | 1* | 10 | | | | | | |
| TOTALE | | | | | | | | | | | | | | | - 525,70 ® |

- (*) in convenzione con il Comune di Caraglio 25%
 (°) un posto a tempo parziale 83,33% ed uno a tempo parziale o in convenzione 25%
 ° un posto a tempo parziale in convenzione 25%
 # posto temporaneo per soli 5 mesi nel 2018 a tempo parziale in convenzione 14%
 • posti da eliminare per cessazione
 () posti da creare per nuove assunzioni

® riduzione effettiva della spesa nel 2018, tenendo conto della decorrenza delle nuove assunzioni: € 8.427,83

REVISIONE DELLA SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO

Modifiche apportate alla dotazione di personale

Variazione di spesa per il triennio 2018/2020

| area di attività | dotazione personale attuale | | | | | | | | principali motivi a base delle modifiche | modifiche apportate | posizione | variazione tabellare e salario accessorio di spesa nel triennio al lordo oneri riflessi | | |
|-----------------------|-----------------------------|---|----|---|------------|--------------------------|---------|---------|--|---|---|---|----------|---|
| | qual. funz. | | | | tot. posti | tot. posti da modificare | in aum. | in dim. | | | | | | |
| | A | B | B3 | C | D | D3 | S | C | | | | | | |
| Tecnica | | | | | (2) | | | | (2) | Creazione nuovi posti forme lavoro flessibile (art. 1 comma 557 Legge 311/2004) in attesa definizione assunzione a tempo indeterminato o in convenzione | Prestazioni temporanee nel solo 2018 per mesi 4 | D1 | 7.476,08 | |
| TOTALE | = | = | = | = | = | = | = | = | (2) | | | | | |
| TOTALE dopo modifiche | = | = | = | = | 2 | = | = | = | 2 | | | | 7.476,08 | = |
| TOTALE | | | | | | | | | | | | + 7.476,08 | | |

- posti da eliminare per cessazione
- () posti da creare per nuove assunzioni

RIEPILOGO COMPLESSIVO RISORSE DA DESTINARE ALLA ATTUAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020 E DELLE RELATIVE SPESE

| ANNO | Maggiori/minori spese personale a tempo indeterminato | Maggiori/minori spese personale a tempo determinato | Totale maggiori/minori spese |
|------------------------|---|---|------------------------------|
| 2018 | - 8.427,83 | + 7.476,08 | - 951,75 |
| 2019 | - 525,70 | = | - 525,70 |
| 2020 | - 525,70 | = | - 525,70 |
| TOTALE TRIENNIO | - 9.479,23 | + 7.476,08 | - 2.003,15 |

La capacità di spesa del Comune per forme flessibili di lavoro è pari ad €. 7.489,53 annui, corrispondenti all'importo sostenuto per tali spese nell'esercizio 2009 (art. 9 comma 28 D.L. 78/2010).

La predetta spesa per assunzioni a tempo determinato per gli esercizi 2019 e 2020 potrà subire variazioni in aumento in caso di problematiche urgenti ed imprevedibili.

IL SEGRETARIO COMUNALE
DEGIOANNI Dr. Sergio

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ARNEODO Rag. Patrizia

Allegato C Relazione delibera G.C. n. 74 del 18/07/2018
**ANNO 2018 - DISPONIBILITA' ASSUNZIONI PERSONALE A TEMPO
 INDETERMINATO**

Art. 3 comma 5 D.L. 24/06/2014 n. 90 - art. 1 comma 228 Legge 28/12/2015 n. 208

A – Risorse disponibili nel 2018

Cumulo risorse destinate alle assunzioni triennio 2015/2017

A1 – Residui disponibili delle quote di facoltà assunzionali 2014/2016:

| N. | Anno | Spesa cessati precedente* | lorda anno | Quota destinare a nuove assunzioni | da a | Limite spesa per nuove assunzioni | Quota di spesa utilizzata | Quota di spesa da utilizzare * |
|---------------|------|---------------------------|------------|------------------------------------|------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| 1 | 2014 | = | | 60% | | = | = | = |
| 2 | 2015 | = | | 60% | | = | = | = |
| 3 | 2016 | 5.193,94 | | 75% | | 3.895,45 | = | 3.895,45* |
| 4 | 2017 | = | | 75% | | = | = | = |
| Totale | | 5.193,94 | | | | 3.895,45 | = | 3.895,45 |

* Al lordo di retribuzione base, salario accessorio ed oneri riflessi
 * interruzione convenzione al 25%

A2 – Cessazioni e quota disponibile anno 2017:

| N. | Dipendente | Full./ Part. Time | Data cessazione | Categoria Pos. Econ. | Retribuzione netta | | Retribuzione al lordo oneri riflessi | |
|----|--------------------|-------------------|-----------------|----------------------|--------------------|------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| | | | | | Base di Cat. | Con salario accessorio | Base di Cat. | Con salario accessorio |
| 1 | Eandi Juri | F.T. | 16.02.2017 | D/D1 | 23.725,39 | 25.508,53 | 32.071,98 | 34.482,43 |
| 2 | Avagnina Francesco | F.T. | 31.12.2017 | C/C1 | 21.783,02 | 23.728,79 | 29.446,29 | 32.076,58 |
| | Totale | | | | 45.508,41 | 49.237,32 | 61.518,27 | 66.559,01 |

A3 – Totale quota disponibile per assunzioni anno 2018:

| N. | Anno | Spesa cessati precedente* | lorda anno | Quota destinare a nuove assunzioni | da a | Limite spesa per nuove assunzioni | Quota di spesa utilizzata | Quota di spesa da utilizzare |
|---------------|-------------|---------------------------|------------|------------------------------------|------|-----------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 1 | 2014 - 2015 | = | | 60% | | = | = | = |
| 2 | 2016 | 5.193,94 | | 75% | | 3.895,45 | = | 3.895,45 |
| 3 | 2017 | = | | 75%/100% | | = | = | = |
| 4 | 2018 | 66.559,01 | | 100% | | 66.559,01 | Da definire | 66.559,01 |
| Totale | | 71.752,95 | | | | 70.454,46 | Da definire | 70.454,46 |

B – Assunzioni previste nel 2018

| N. | Categoria Pos Econ. | Decorrenza | Full./ Part. Time. | Retribuzione netta | | Retribuzione al lordo oneri riflessi | |
|----|---------------------|------------|--------------------|--------------------|------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| | | | | Base di Cat. | Con salario accessorio | Base di Cat. | Con salario accessorio |
| 1 | C/C1 | 01.05.2018 | P.T.° | 19.015,08 | 21.097,96 | 25.704,59 | 28.520,22° |
| 2 | C/C1 | 01.10.2018 | P.T.* | 5.704,75 | 6.329,64 | 7.711,68 | 8.556,41* |
| 3 | D/D1 | 01.05.2018 | P.T.* | 6.198,22 | 9.578,22 | 8.378,75 | 12.947,84* |
| 4 | D/D1 | 01.05.2018 | P.T.# | 3.471,00 | 5.363,80 | 4.692,10 | 7.250,78 # |
| | Totale | | | 34.389,05 | 42.369,62 | 46.487,12 | 57.275,25§ |

§ conteggi effettuati in base ai valori aggiornati delle retribuzioni al 01/04/2018

* in convenzione al 25% (in realtà nel 2018 per soli 2 ed 8 mesi)

° part - time 83,33%

in convenzione al 14% (nel solo 2018 e per soli 5 mesi)

C – Rispetto limite 75%/90%/100% risorse disponibili:

Spesa limite assunzioni A3 = **70.454,46**
 Costo nuove assunzioni B = **57.275,25**
 Limite residuo C = **13.179,21**

Vignolo 11.07.2018

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Il Segretario Comunale
 (Sergio Dr. Degioanni)

AA – Risorse disponibili nel 2019

Cumulo risorse destinate alle assunzioni triennio 2016/2018

AA1 – Residui disponibili delle quote di facoltà assunzionali 2016/2018:

| N. | Anno | Spesa lorda cessati anno precedente * | Quota da destinare a nuove assunzioni | Limite spesa per nuove assunzioni | Quota di spesa utilizzata | Quota di spesa da utilizzare * |
|---------------|------|---------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|--------------------------------|
| 1 | 2016 | 5.193,94* | 75% | 3.895,45 | = | 3.895,45* |
| 2 | 2017 | = | 75% | = | = | = |
| 3 | 2018 | 66.559,01 | 100% | 66.559,01 | 57.275,25 | 9.283,76 |
| Totale | | 71.752,95 | | 70.454,46 | 57.275,25 | 13.179,21 |

* Al lordo di retribuzione base, salario accessorio ed oneri riflessi
* interruzione convenzione al 25%

AA2 – Cessazioni e quota disponibile anno 2018:

| N. | Dipendente | Full/Part. Time | Data cessazione | Categoria Pos. Econ. | Retribuzione netta | | Retribuzione al lordo oneri riflessi | |
|----|-------------------|-----------------|-----------------|----------------------|--------------------|------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| | | | | | Base di Cat. | Con salario accessorio | Base di Cat. | Con salario accessorio |
| 1 | Blangetti Franco | F.T. | 28.02.2018 | C/C1 | 22.819,01 | 24.928,98 | 30.846,74 | 33.699,00 |
| 2 | Biglione Maria L. | F.T. | 24.05.2018 | D/D1 | 24.792,89 | 31.392,89 | 33.515,03 | 42.436,91 |
| | Totale | | | | 47.611,90 | 56.321,87 | 64.361,77 | 76.135,91 |

AA3 – Totale quota disponibile per assunzioni anno 2019:

| N. | Anno | Spesa lorda cessati anno precedente* | Quota da destinare a nuove assunzioni | Limite spesa per nuove assunzioni | Quota di spesa utilizzata | Quota di spesa da utilizzare |
|---------------|------|--------------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|------------------------------|
| 1 | 2016 | 5.193,94 | 75% | 3.895,45 | 3.895,45 (nel 2018) | = |
| 2 | 2017 | = | 75% | = | = | = |
| 3 | 2018 | 66.559,01 | 100% | 66.559,01 | 53.379,80 | 13.179,21 |
| 4 | 2019 | 76.135,91 | 100% | 76.135,91 | = | 76.135,91 |
| Totale | | 147.888,86 | | 146.590,37 | 57.275,25 | 89.315,12 |

BB – Assunzioni previste nel 2019:

| N. | Categoria Pos Econ. | Decorrenza | Full/Part. Time. | Retribuzione netta | | Retribuzione al lordo oneri riflessi | |
|----|---------------------|------------|------------------|--------------------|------------------------|--------------------------------------|------------------------|
| | | | | Base di Cat. | Con salario accessorio | Base di Cat. | Con salario accessorio |
| 1 | D/D1 | 01.01.2019 | F.T. | 24.792,89 | 31.392,89 | 33.515,03 | 42.436,91 |
| | Totale | | | 24.792,89 | 31.392,89 | 33.515,03 | 42.436,91 |

§ conteggi effettuati in base ai valori aggiornati delle retribuzioni al 01/04/2018

CC – Rispetto limite 100% risorse disponibili:

Spesa limite assunzioni AA3 = **89.315,12**

Costo nuove assunzioni BB = **42.436,91**

Limite residuo CC = **46.878,21**

Vignolo 11.07.2018

Il Responsabile del
Servizio Finanziario

Il Segretario Comunale
(Sergio Dr. Degioanni)

COMUNE DI VIGNOLO

Allegato D1
(Relazione G.C. 74/2018)

RIDEFINIZIONE INDENNITA' DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE ANNO 2018

| Area organizzativa | Servizi | Responsabile | Indennità annue per 13 mensilità |
|---|---|--|--|
| TECNICA (sino al 30.04.2018) | Servizio Tecnico, Urbanistica, Edilizia Privata, Toponomastica, Autorizzazione insegne fisse di pubblicità, SUAP edilizia, Commissione Paesaggio, Settore Lavori Pubblici, Gestione patrimonio comunale, Occupazione Suolo Pubblico cantieri edili, Coordinamento adempimenti Legge 81/2008, Protezione Civile, Centrale Unica di Committenza, Servizi cimiteriali, Impianti sportivi, Vigilanza, Polizia amministrativa. | Biglione Maria Lucia (dal 01.01 al 31.03.2018) Pellegrino Bruno e Viale Graziano* (dal 01.01 al 30.04.2018) | € 2.000,00 (posizione) € 500,00 (massimo risultato) |
| TECNICA Settore Urbanistica (dal 01.05.2018) | Servizio Tecnico, Urbanistica, Edilizia Privata, Toponomastica, Autorizzazione insegne fisse di pubblicità, SUAP edilizia, Commissione Paesaggio, Occupazione Suolo Pubblico cantieri edili | Pellegrino Bruno (dal 01.05 al 30.09.2018) Nuova assunzione (dal 01.10 al 31.12.2018) | € 2.165,00 (posizione) € 649,50 (massimo risultato) € 1.320,00 (posizione) € 330,00 (massimo risultato) |
| TECNICA Settore Lavori Pubblici (dal 01.05.2018) | Lavori Pubblici, Gestione patrimonio comunale, Coordinamento adempimenti Legge 81/2008, Protezione Civile, Centrale Unica di Committenza, Servizi cimiteriali, Impianti sportivi, Vigilanza, Polizia amministrativa. | Calosso Marco (dal 01.05 al 31.12.2018) | € 1.733,33 (posizione) € 520,00 (massimo risultato) |
| CONTABILE - AMMINISTRATIVA | Servizi Finanziari e contabili, Economato, Gestione tributi imposte comunali (IMU, TARES, addizionale IRPEF), Riscossione tributi imposte (IMU, TARES, addizionale IRPEF, pubblicità e TOSAP), Controllo di gestione, Servizi Socio - Assistenziali, Servizi Scolastici, Manifestazioni Culturali, Biblioteca, Servizi Elettorali, Demografici, Lova, Trasporti funebri e Statistici, Protocollo, Corrispondenza, Gestione Protocollo Informatico, Archivio, SUAP Commercio | Arneodo Patrizia | € 8.000,00 (posizione) € 2.000,00 (massimo risultato) |
| SEGRETERIA COMUNALE | Personale (compresa la rappresentanza nella delegazione trattante e la presidenza dei concorsi), Archivio, Prevenzione della corruzione, Direzione programmatrasparenza ed integrità, Controllo interno | Degioanni Sergio segretario comunale | Non dovuta (già compresa in indennità specifica di contratto) |

*senza specifica indennità(già compreso nel compenso dovuto al Segretario e per incarico ex art. 1 c. 557 legge 311/2004)

COMUNE DI VIGNOLO**Allegato D2**
(Relazione G.C. 74/2018)**RIDEFINIZIONE INDENNITA' DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE DAL 2019**

| Area organizzativa | Servizi | Responsabile | Indennità annue per 13 mensilità |
|--|--|--|---|
| TECNICA Settore Urbanistica | Servizio Tecnico, Urbanistica, Edilizia Privata, Toponomastica, Autorizzazione insegne fisse di pubblicità, SUAP edilizia, Commissione Paesaggio, Occupazione Suolo Pubblico cantieri edili | Nuova assunzione | € 5.280,00 (posizione) € 1.320,00 (massimo risultato) |
| TECNICA Settore Lavori Pubblici | Lavori Pubblici, Gestione patrimonio comunale, Coordinamento adempimenti Legge 81/2008, Protezione Civile, Centrale Unica di Committenza, Servizi cimiteriali, Impianti sportivi, Vigilanza, Polizia amministrativa. | Calosso Marco (servizio convenzionato) | € 2.600,00 (posizione) € 780,00 (massimo risultato) |
| CONTABILE - AMMINISTRATIVA | Servizi Finanziari e contabili, Economato, Gestione tributi imposte comunali (IMU, TARES, addizionale IRPEF), Riscossione tributi imposte (IMU, TARES, addizionale IRPEF, pubblicità e TOSAP), Controllo di gestione, Servizi Socio - Assistenziali, Servizi Scolastici, Manifestazioni Culturali, Biblioteca, Servizi Elettorali, Demografici, Lva, Trasporti funebri e Statistici, Protocollo, Corrispondenza, Gestione Protocollo Informatico, Archivio, SUAP Commercio | Arneodo Patrizia | € 3.000,00 (posizione) € 2.000,00 (massimo risultato) |
| SEGRETERIA COMUNALE | Personale (compresa la rappresentanza nella delegazione trattante e la presidenza dei concorsi), Archivio, Prevenzione della corruzione, Direzione programmatrasparenza ed integrità, Controllo interno | Degioanni Sergio segretario comunale | Non dovuta (già compresa in indennità specifica di contratto) |

VERBALE DEL REVISORE UNICO DEI CONTI**N.6/2018 - Revisore dott. Davide Borla****PARERE DEL REVISORE****AL DOCUMENTO DI REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA
ED AL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
(Proposta delibera G.C. n° 74 del 18/07/2018)**

Il sottoscritto dott. Davide Borla, Revisore Unico dei Conti del Comune di Vignolo,

- visti gli artt. 89 e 91 del D. L.vo 18.08.2000 n. 267 i quali stabiliscono che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla revisione delle proprie dotazioni organiche ed alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- visti gli artt. 6 e 6 ter del D. L.vo 03.03.2001 n. 165 che prevedono che ogni amministrazione provveda periodicamente e con validità triennale alla verifica degli uffici e delle dotazioni organiche ed all'adozione del piano triennale di fabbisogno di personale che in assenza di tale adempimento non si possa procedere a nuove assunzioni;
- vista la deliberazione di G.C. n. 97 del 15/11/2017 con la quale si è provveduto al monitoraggio ex art.33 D. L.vo 165/2001 dell'organico dell'Ente dal quale è emersa l'assenza di situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale;
- vista la vigente pianta organica approvata da ultimo con deliberazione della G.C. n. 121 del 20.12.2017;
- vista la deliberazione della G.C. n. 38 in data 28/03/2018 esecutiva, con la quale si provvedeva all'adozione e ad un secondo aggiornamento del piano/programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 e della vigente dotazione di personale;
- visto che sulla base di quanto previsto dall'art.19, comma 8 della Legge 28.12.2001 n. 448 l'Organo di Revisione debba esprimere il proprio parere alla revisione della dotazioni di organico ed al programma triennale del fabbisogno di personale

ESPRIME

per quanto di propria competenza

PARERE FAVOREVOLE

- 1) alla proposta di revisione della vigente pianta organica dell'ente, già approvata con precedente deliberazione di G.C. n. 121 del 20.12.2017;
- 2) alla proposta di aggiornamento del piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12.03.1999 n. 68 (documento "Dotazione Organica per il triennio 2018/2020");
- 3) al proposto documento di "Revisione della dotazione organica" e delle relative economie di spesa.

Ivrea-Vignolo, 16 luglio 2018

IL REVISORE DEI CONTI

