

**COMUNE DI VIGNOLO**  
(Provincia di Cuneo)

**PIANO TRIENNALE  
FABBISOGNO  
PERSONALE 2019/2021**

**RELAZIONE**

**Approvata dalla Giunta comunale con deliberazione n. 77 del 30.07.2018**

## **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 determina il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dall'anno 2019, 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
<b>TOTALE</b>		2		4	3				1*	10	

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

Con deliberazioni della G.C. n. 38 del 28/03/2018 e n. 74 del 18/07/2018, nelle more della piena entrata in vigore delle disposizioni di cui al precitato D.Lgs. 75/2017, si è stabilito, in sede di 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 e pubblicare 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, lsu, 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
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>€ 312.955,71</b>
<b>SPESE ESCLUSE</b>	
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)	€ -
<b>TOTALE SPESE ESCLUSE</b>	<b>= € 9.703,62</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE</b>	<b>€ 303.252,09</b>

**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

€ 2.007,02

lavoro straordinario e prestazioni rimborsate da privati

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 oltrepasabile 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, lsu, 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		€ 303.252,09	€ 264.575,80
personale in convenzione e comando soggetto a rimborso parziale (quota da rimborsare)	€	4.296,84	€ 9.267,83
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	€ 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

Incidenza spesa personale impegnata 2017 rispetto ad A = 24,34%

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

Incidenza spesa personale impegnata 2017 rispetto a B = 21,86%\*

C-Entrate correnti anno 2017: € 1.240.805,83

Incidenza spesa personale impegnata 2017 rispetto a C = 21,32%

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

## 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, di cui è in fase di redazione l'aggiornamento per il prossimo triennio 2019/2021;

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, a - 0,08 giorni nel 2017 ed a + 0,39 giorni nel secondo trimestre 2018, 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 a 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 2018 quindi quelle del triennio 2015/2017 e nel 2019 quelle del triennio 2016/2018).

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;

anno 2018: 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.; 90% nei predetti ultimi comuni con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali in base al rendiconto 2017, 100% per i comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti nel caso oltre ai predetti requisiti si ottenga 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 triennio 2019/2021, 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 2019/2021**

### **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 2019- 2021, 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 2019/2021**

Con la presente relazione e relativa documentazione si intende dettagliatamente illustrare il nuovo piano triennale del fabbisogno di personale da adottare per il prossimo triennio 2019/2021, prevedendo in particolare nel 2019, 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 2019**

Il predetto piano per il triennio 2019/2021 prevede a livello operativo nell'esercizio 2019, a conferma ed integrazione dei precitati precedenti provvedimenti di programmazione 2018/2020 e sulla base dello sblocco delle capacità assunzionali che garantiscono una copertura totale del personale cessato, 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 risulti infruttuoso.

Si confermano al momento, a seguito delle nuove misure organizzative adottate nel 2018 per l'Area Tecnica comunale e della sua suddivisione nei due Settori operativi Urbanistica e Lavori Pubblici, i valori delle indennità di posizione organizzativa da attribuire ai relativi responsabili con decorrenza dal 2019, come da tabella allegata sub "D" al presente provvedimento, già predefiniti in sede di aggiornamento del piano di fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020 e da confermare in sede di confronto di contrattazione decentrata per la definizione dei criteri di determinazione ed erogazione di tali indennità.

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.

### **Piano operativo annuale 2021**

Anche nel corso dell'anno 2021 non sono al momento previste cessazioni dal servizio, e pertanto nuove assunzioni ed anche per tale anno valgono le considerazioni già espresse per il 2020 in merito all'utilizzo della residua capacità assunzionale ed alla attivazione di procedure straordinarie di assunzioni a tempo determinato.

## **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 2019/2021 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 2020/2021 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**

<b>Spesa media 2011/2013</b>	<b>Spesa 2018</b>
------------------------------	-------------------

	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, lsu, 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
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>€ 312.955,71</b>	<b>€ 294.314,70</b>

#### 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
<b>TOTALE SPESE ESCLUSE</b>	<b>€ 9.703,62</b>	<b>€ 18.761,73</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE</b>	<b>€ 303.252,09</b>	<b>€ 275.552,97</b>

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	€ 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

(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

ONERI RIFLESSI

INAIL

IRAP

PREVIDENZA INTEGRATIVA

BUONI PASTO

ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE

SPESE PER FORMAZIONE

SPESE PER MISSIONE

**TOTALE SPESE**

**SPESE ESCLUSE**

STRAORD rimb ALTRI ENTI (oneri inclusi)

SPESE RIMBORSATE DA ISTAT ALTRI ENTI (oneri inclusi)

SPESE FORMAZ E MISSIONI

SPESE PERSONALE CATEGORIE PROTETT (oneri inclusi)

SPESE PERSONALE IN CONVENZIONE/COMANDO RIMBORSATE (oneri inclusi)

INCENTIVI PROGETTAZIONE (oneri inclusi)

DIRITTI DI ROGITO (oneri inclusi)

CONTRATTO SEGRETARIO MAGGIORI ONERI  
CONTRATTUALI (oneri inclusi)

TOTALE SPESE ESCLUSE

**TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE  
ESCLUSE**

personale in convenzione e comando  
soggetto a rimborso parziale (quota da  
rimborsare)

scavalco segretario

personale categorie protette

diritti rogito segretario comunale  
lavoro straordinario e prestazioni  
rimborsate da privati

incentivi progettazione  
straordinario rimborsato da Ministero  
Interno/Istat

arretrati contrattuali anni  
precedenti

€ -	€ -
€ -	€ -
€ 29.242,51	€ 32.460,52
€ 51.672,80	€ 51.827,17
€ 2.471,04	€ 1.880,46
€ 16.720,31	€ 16.549,18
€ -	€ -
€ -	€ -
€ 1.267,50	€ 2.155,66
€ -	€ 800,00
€ 589,28	€ 900,00
<b>€ 312.955,71</b>	<b>€ 308.905,54</b>

€ 4.006,82	€ 5.414,01
€ 913,87	€ -
€ 589,28	€ 1.700,00
€ -	€ -
€ -	€ -
€ 2.186,63	€ -
€ 2.007,02	€ -
€ -	€ 12.325,42
<b>€ 9.703,62</b>	<b>€ 19.439,43</b>
<b>€ 303.252,09</b>	<b>€ 289.466,11</b>

**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	€ -
(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	€ 32.893,23

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
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>€ 312.955,71</b>	<b>€ 296.385,74</b>

#### 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
<b>TOTALE SPESE ESCLUSE</b>	<b>€ 9.703,62</b>	<b>€ 9.291,15</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE</b>	<b>€ 303.252,09</b>	<b>€ 287.094,59</b>
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**

**- 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	€ -
(co.co.co., tempo determinato, lavoro flessibile, lsu, cantieri lavoro)	€ -	€ -
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
<b>TOTALE SPESE</b>	<b>€ 312.955,71</b>	<b>€ 310.856,58</b>
<b>SPESE ESCLUSE</b>		
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
<b>TOTALE SPESE ESCLUSE</b>	<b>€ 9.703,62</b>	<b>€ 9.848,85</b>
<b>TOTALE SPESA PERSONALE AL NETTO SPESE ESCLUSE</b>	<b>€ 303.252,09</b>	<b>€ 301.007,73</b>
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

**Per gli esercizi 2020 e 2021, in assenza al momento di previsioni di nuove cessazioni od assunzioni, rimangono validi i calcoli effettuati per l'anno 2019.**

Vignolo lì 27.07.2018

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 2019 (D)

**COMUNE DI VIGNOLO**

Prov. di Cuneo

**PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE  
TRIBUNALE 2019/2021****DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO**

Allegato A Relazione delibera G.C. 77/2018

*A.1 personale a tempo pieno indeterminato*

area di attività	figure professionale	posizione economica	Situazione numerica dell'organico del personale di ruolo			
			attuale	posti in aumento	posti in diminuzione	nuova
Amministrativa – Contabile	Istruttore direttivo amministrativo	D2	1	=	=	1
	Istruttore amministrativo	C5	1	=	=	1
	Istruttore amministrativo	C3	1	=	=	1
Tecnica-Vigilanza	Istruttore vigilanza	=	=	=	=	=
Tecnica-Edilizia privata e lavori pubblici	Istruttore direttivo	D2	1	=	1	=
		D1	=	1	=	1
	Esecutore tecnico	B2	1	=	=	1
<b>TOTALE POSTI</b>			<b>5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>5</b>

*A.2 personale a tempo indeterminato parziale od in convenzione*

area di attività	figure professionale	posizione economica	Situazione numerica dell'organico del personale di ruolo			
			attuale	posti in aumento	posti in diminuzione	nuova
Amministrativa	Segretario Comunale	SC	1*	=	=	1*
Tecnica	Istruttore direttivo	D1	1	=	=	1©
	Istruttore amministrativo	C1	1	=	=	1#
	Istruttore vigilanza	C1	1	=	=	1©
	Esecutore tecnico	B3	1	=	=	1#
<b>TOTALE POSTI</b>			<b>4</b>	<b>3</b>	<b>=</b>	<b>5</b>

(\*) in convenzione con il Comune di Caraglio 25%

(©) in convenzione 25% con Unione Montana ed altro ente da definire

#) tempo parziale 83,33% e 50,00%

A.3 personale a tempo determinato

area di attività	figure professionali	qualifica funzionale	situazione numerica dell'organico del personale				Durata prevista	
			attuale	posti in aumento	posti in diminuzione	nuova	inizio	fine
<b>TOTALE POSTI</b>			=	=	=	=		

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 2019/2021**

**REVISIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO  
INDETERMINATO**

Allegato B Relazione delibera G.C. 77/2018

*Modifiche apportate alla dotazione di personale*

*Variazione di spesa per il triennio 2019/2021*

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	B 3	C	D	D 3	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							
Tecnica		2		1⊙	2° (1•) (1°)				5	2	- cessazione dal servizio - sostituzione dipendente cessato	Cessazione dal servizio dal 24.07.2018 Assunzione per sostituzione dal 01.01.2019	D1  D1	46.436,91	46.436,91	
<b>TOTALE</b>		2		4⊙	3°			1*	10	2				46.436,91	46.436,91	
<b>TOTALE dopo modifiche</b>		2		4⊙	3°			1*	10							
<b>TOTALE</b>													<b>+/- 0,00</b>			

(\*) in convenzione con il Comune di Caraglio 25%

⊙) posto a tempo parziale 83,33%

° un posto a tempo parziale in convenzione 25%

• posti da eliminare per cessazione

() posti da creare per nuove assunzioni

REVISIONE DELLA SPESA PER IL PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO DETERMINATO

Modifiche apportate alla dotazione di personale

Variazione di spesa per il triennio 2019/2021

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						
A	B	B3	C	D	D3	S				C				
Tecnica														
TOTALE	=	=	=	=	=	=	=	=	=	=				
TOTALE dopo modifiche	=	=	=	=	2	=	=	=	2				=	=
TOTALE													+/- 0,00	

• posti da eliminare per cessazione

( ) posti da creare per nuove assunzioni

RIEPILOGO COMPLESSIVO RISORSE DA DESTINARE ALLA ATTUAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019/2021 E DELLE RELATIVE SPESE

ANNO	Maggiori/minori spese personale a tempo indeterminato	Maggiori/minori spese personale a tempo determinato	Totale maggiori/minori spese
2018	=	=	=
2019	=	=	=
2020	=	=	=
<b>TOTALE TRIENNIO</b>	=	=	=

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 2019/2021 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. 77 del 30/07/2018  
**ANNO 2019 - 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 2019**

Cumulo risorse destinate alle assunzioni triennio 2016/2018

A1 – Residui disponibili delle quote di facoltà assunzionali 2016/2018:

N.	Anno	Spesa cessati precedente •	lorda anno	Quota 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
<b>Totale</b>		<b>71.752,95</b>			<b>70.454,46</b>	<b>57.275,25</b>	<b>13.179,21</b>

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

A2 – 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
	<b>Totale</b>				<b>47.611,90</b>	<b>56.321,87</b>	<b>64.361,77</b>	<b>76.135,91§</b>

A3 – Totale quota disponibile per assunzioni anno 2019:

N.	Anno	Spesa cessati precedente*	lorda anno	Quota 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
<b>Totale</b>		<b>147.888,86</b>			<b>146.590,37</b>	<b>57.275,25</b>	<b>89.315,12</b>

**B – 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
	<b>Totali</b>			<b>24.792,89</b>	<b>31.392,89</b>	<b>33.515,03</b>	<b>42.436,91§</b>

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

**C – Rispetto limite 100% risorse disponibili:**

Spesa limite assunzioni A3 = **89.315,12**

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

Limite residuo C = **46.878,21**

Vignolo 27.07.2018

Il Responsabile del  
 Servizio Finanziario

Il Segretario Comunale  
 (Sergio Dr. Degioanni)

## **AA – Risorse disponibili nel 2020**

Cumulo risorse destinate alle assunzioni triennio 2017/2019

AA1 – Residui disponibili delle quote di facoltà assunzionali 2017/2019:

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	42.436,91	33.699,00
<b>Totale</b>		<b>147.888,86</b>		<b>146.590,37</b>	<b>99.712,16</b>	<b>46.878,21</b>

\* Al lordo di retribuzione base, salario accessorio ed oneri riflessi

AA2 – Cessazioni e quota disponibile anno 2019:

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
	<b>Totale</b>							

AA3 – Totale quota disponibile per assunzioni anno 2020:

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	42.436,91	33.699,00
5	2020	=	100%	=	=	=
<b>Totale</b>		<b>147.888,86</b>		<b>146.590,37</b>	<b>99.712,16</b>	<b>46.878,21</b>

**BB – Assunzioni previste nel 2020:**

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							
	<b>Totali</b>						

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

**CC – Rispetto limite 100% risorse disponibili:**

Spesa limite assunzioni AA3 = **46.878,21**

Costo nuove assunzioni BB = **0,00**

Limite residuo CC = **46.878,21**

Vignolo 27.07.2018

Il Responsabile del  
Servizio Finanziario

Il Segretario Comunale  
(Sergio Dr. Degioanni)

**COMUNE DI VIGNOLO****Allegato D**

(Relazione G.C. 77/2018)

## RIDEFINIZIONE INDENNITA' DI POSIZIONI ORGANIZZATIVE DAL 2019

<b>Area organizzativa</b>	<b>Servizi</b>	<b>Responsabile</b>	<b>Indennità annue per 13 mensilità</b>
<b>TECNICA Settore Urbanistica</b>	Servizio Tecnico, Urbanistica, Edilizia Privata, Toponomastica, Autorizzazione insegne fisse di pubblicità, SUAP edilizia, Commissione Paesaggio, Occupazione Suolo Pubblico cantieri edili	Nuova assunzione	<b>€ 5.280,00 (posizione) € . 1.320,00 (massimo risultato)</b>
<b>TECNICA Settore Lavori Pubblici</b>	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)	<b>€ 2.600,00 (posizione) € . 780,00 (massimo risultato)</b>
<b>CONTABILE - AMMINISTRATIVA</b>	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, Leva, Trasporti funebri e Statistici, Protocollo, Corrispondenza, Gestione Protocollo Informatico, Archivio, SUAP Commercio	Arneodo Patrizia	<b>€ 8.000,00 (posizione) € . 2.000,00 (massimo risultato)</b>
<b>SEGRETERIA COMUNALE</b>	Personale (compresa la rappresentanza nella delegazione trattante e la presidenza dei concorsi), Archivio, Prevenzione della corruzione, Direzione programma trasparenza ed integrità, Controllo interno	Degioanni Sergio segretario comunale	<b>Non dovuta (già compresa in indennità specifica di contratto)</b>