



Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta

Registro delibere di Giunta N. 49

OGGETTO: Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2017/2019.

L'anno 2017 il giorno 05 del mese di APRILE alle ore 18:00 , presso la Sede Municipale si è riunita la Giunta.

Risultano:

		Presente/Assente
arch. Del Frate Pietro	Sindaco	Presente
Salvador Daniele	Vice Sindaco	Presente
Tomba Flavia	Componente della Giunta	Presente
Bonetto Davide	Componente della Giunta	Presente
Pittis Cristina	Componente della Giunta	Presente
Marcatti Sigfrido	Componente della Giunta	Presente

Assiste il Vice Segretario sig. Ietri dott.ssa Lara.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. Del Frate arch. Pietro nella qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la giunta adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATI:

- l'art. 39, comma 1, della L. 449/1997 e l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, ai sensi dei quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 il quale prevede che gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal medesimo decreto, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce l'obbligo di rideterminare almeno ogni tre anni la dotazione organica del personale;
- l'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni che rilevino situazioni di soprannumero o rilevino eccedenze di personale sono tenute ad osservare specifiche procedure con relativa comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della L. 449/1997;

RICHIAMATI:

- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- l'art. 76 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di spese di personale, come da ultimo modificato dall'art. 4-ter, comma 10, del D.L. 2 marzo 2012, n. 16, convertito nella Legge 26 aprile 2012, n. 44;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli artt. 6, 9 e 14;
- la Legge 12 marzo 1999, n. 68;
- le LL.RR. n°18/2015, n°33/2015 e n°34/2015, n. 18/2016;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 263/98 e ss.mm.ii, con la quale è stato approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nell'ambito del quale sono state precisate le modalità per la definizione dell'organigramma del Comune e della dotazione organica;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 30.07.2014, con la quale è stato approvato il Piano Occupazionale relativo al fabbisogno del personale per il triennio 2014-2016;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 60 dell'1.07.2015, con la quale è stato approvato il Piano Occupazionale relativo al fabbisogno del personale per il triennio 2015-2017;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 15.06.2016, con la quale è stato approvato il Piano Occupazionale relativo al fabbisogno del personale per il triennio 2016-2018;

RILEVATO come in questo Ente, con cadenza almeno annuale, si è sempre provveduto alla ridefinizione della dotazione organica del personale, effettuando contestualmente la ricognizione delle eccedenze di personale, da ultimo con la deliberazione della Giunta Comunale n. ____ del 29.03.2017;

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

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

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

PRECISATO CHE, in base alle nuove disposizioni:

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

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

- Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all'articolo 21 della legge regionale 1/2006 e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della legge regionale 1/2006, sono valorizzate pro quota da parte dei singoli enti partecipanti, salvo diverso accordo tra gli stessi da comunicare al Servizio finanza locale, in base ai rimborsi che l'ente eroga ad altri enti per l'utilizzo di dipendenti non inseriti nella sua pianta organica, nonché, viceversa, in base alle somme ricevute da altri enti per il personale incardinato nella pianta organica dell'ente che presta il personale.

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

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

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

PRESO ATTO che la media del triennio 2011-2013, rideterminata ai sensi della LR 18/2015, ammonta ad € 1.857.923,99, come da attestazione congiunta del responsabile del servizio finanziario e del servizio personale intercomunale;

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

VISTO CHE la spesa di personale contenuta nella programmazione per il triennio 2017 – 2019 rispetta il limite del triennio 2011-2013 così come dimostrato nell'allegato prospetto A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

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

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

PRESO ATTO che dalla ricognizione inviata alla Regione FVG si evince che nel 2009 questo Comune ha effettuato spese per i contratti di cui sopra, sia per lavoro a tempo determinato che per lavoratori

socialmente utili per totali euro 85.000,00, spese parzialmente finanziate da contributi regionali per la somma di euro 72.000,00 e che pertanto risulta a disposizione la somma netta di euro 13.000,00 per l'attivazione di eventuali forme di lavoro accessorio e assimilabili, vedasi parere della Funzione Pubblica agli atti dell'Ufficio personale n. 0017624 del 02.05.2012;

ATTESO che il limite di spesa di lavoro flessibile ammonta ad € 13.000,00 pari alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 in quanto il Comune di San Giorgio di Nogaro nell'anno 2015 ha rispettato il patto di stabilità rispettando i vincoli di contenimento della spesa di personale.

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

VISTO l'art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208 che recita: "228. Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente..."

VISTI inoltre:

- l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. ... A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. ..."

ATTESO che il risparmio per le cessazioni si calcola solamente sul trattamento tabellare iniziale e sulla quota della indennità di comparto a carico del bilancio, aggiungendo i risparmi derivanti dal taglio operato al fondo per la contrattazione decentrata per la diminuzione del personale in servizio e gli oneri previdenziali e l'Irap. Di conseguenza non si calcola il trattamento economico accessorio in godimento, ivi comprese le progressioni orizzontali, e neppure la Ria e gli assegni ad personam. Il costo del personale da assumere va calcolato con riferimento al trattamento tabellare iniziale, alla indennità di comparto a carico del bilancio, agli oneri previdenziali ed alla Ria. Sulla base delle disposizioni del D.L. n. 90/2014, per come modificate dal DL n. 78/2015, le amministrazioni possono utilizzare i resti derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente, ovviamente per la quota non utilizzata;

RICHIAMATA al riguardo la circolare della Direzione generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4427 del 10/11/2014 con la quale si specifica che i resti utilizzabili, in conseguenza delle compensazioni effettuate a seguito della sentenza della Corte costituzionale n°54/2014, sono soltanto quelli degli anni 2014 e 2015 dovendo escludere pertanto quelli dell'anno 2013 in quanto utilizzati per compensare, a livello di comparto, le assunzioni effettuate in base alle disposizioni della L.R. 24/2009 dichiarate incostituzionali;

DATO ATTO che al fine del rispetto della normativa di cui sopra, il Comune di SAN GIORGIO DI NOGARO dovrà assicurare per ogni anno del triennio 2017-2019 il contenimento della spesa di personale, rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 che è pari ad € 1.857.923,99;

DATO ATTO del rispetto del patto di stabilità per l'anno 2016;

VISTA E RICHIAMATA integralmente la nota acquisita al protocollo generale dell'Ente n. 2960 del 12/05/2016 con la quale la Direzione Generale della Regione Friuli Venezia Giulia così si esprime: "...in riscontro alla Vostra richiesta di parere in materia di "capacità assunzionali", con la presente si conferma che l'Ente potrà sostituire, ai sensi dell'art. 4 della L.R. 12/2014 e dell'art. 54 della L.R. 18/2015, il dipendente che cessa per pensionamento tramite l'attivazione della procedura della mobilità di comparto tenendo conto di quanto stabilito

dall'art. 22 della L.R. 18/2015.”;

RICHIAMATA al riguardo la circolare della Direzione generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4427 del 10/11/2014 con la quale si specifica che i resti utilizzabili, in conseguenza delle compensazioni effettuate a seguito della sentenza della Corte costituzionale n°54/2014, sono soltanto quelli degli anni 2014 e 2015 dovendo escludere pertanto quelli dell'anno 2013 in quanto utilizzati per compensare, a livello di comparto, le assunzioni effettuate in base alle disposizioni della L.R. 24/2009 dichiarate incostituzionali;

ATTESO che l'ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

Ha sempre provveduto alla rideterminazione della dotazione organica e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;

Ha sempre rispettato il patto di stabilità e il bilancio di previsione pluriennale 2016 - 2018 è improntato al rispetto del pareggio di bilancio e alle altre disposizioni in materia di finanza pubblica;

Il volume complessivo della spesa di personale non è superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;

Il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non supera quello determinato per gli enti in condizione di dissesto;

La spesa di personale prevista per l'anno 2017, calcolata ai sensi della LR 18/2015 è inferiore al valore medio della spesa del triennio 2011-2013;

Ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, c.1 del D.Lgs.vo 198/2006;

Si è adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n°150/2009;

VISTO il capo II della legge regionale 18 del 09.12.2016 ed in particolare l'articolo 20 che prevede che la copertura dei posti vacanti avvenga mediante le seguenti modalità e secondo l'ordine indicato:

a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi dell'articolo 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;

[--art20_com1_let_b21--]b) mobilità di Comparto;

[--art20_com1_let_c_num121--][--art20_com1_let_c21--]c) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:

1) mobilità intercompartimentale;

[--art20_com1_let_c_num221--]2) procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' [articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8](#) (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale) o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

PRESO ATTO che dall'esame coordinato della legislazione vigente e delle pronunce di orientamento generale rese da alcune Sezioni della Corte dei Conti in materia di trasferimenti per mobilità, si evince che le procedure di mobilità, dal punto di vista della spesa di personale globalmente considerata, sono un'operazione neutra per la finanza pubblica se effettuate tra amministrazioni entrambe sottoposte ai vincoli in materia di personale a tempo indeterminato. In tal caso, la mobilità non è qualificabile come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente unità di personale e i nuovi ingressi non vanno ad incidere sulla quota di assunzioni prevista dalla normativa vigente. A tale proposito la delibera n. 79/2011 Sezione Lombardia e le delibere n. 53/CONTR/PAR e 59/CONTR/PAR Sezioni riunite esprimono quanto segue:

affinché possano essere ritenute neutrali (e, quindi, non assimilabili ad assunzioni/dimissioni), le operazioni di mobilità in uscita e in entrata, devono intervenire tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni del patto di stabilità interno e rispettare gli obiettivi legislativi finalizzati alla riduzione della spesa e le disposizioni sulle dotazioni organiche;

RIBADITO anche per la Regione Friuli Venezia Giulia, che la mobilità attuata nell'ambito del comparto unico regionale, è operazione “neutra”, come confermato dalla sezione di controllo della Corte dei conti Friuli Venezia Giulia con deliberazione n. 115/2014/PAR del 3.6.2014, in quanto attuata tra amministrazioni sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato;

VISTO il comma 20 dell'art. 56 della L.R. 18/2016 secondo cui i comuni facenti parte delle UTI, ed è il caso del Comune di SAN GIORGIO DI NOGARÒ, “possono procedere, per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigente, nel limite del 100% della spesa relativa al

personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni, il budget definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI;

RICHIAMATA altresì la Circolare della Direzione Generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4666 del 24/02/2017 volta a completare l'illustrazione, già avviata con le precedenti circolari del 17/01/2017 prot. n. 1120 e 24/01/2017 prot. n. 1801, degli aspetti afferenti la dirigenza, con particolare riferimento alle fasi di prima attivazione del ruolo e agli adempimenti correlati nonché alle discipline transitorie, con l'illustrazione degli aspetti più rilevanti della restante disciplina normativa;

RILEVATO che la succitata Circolare della Direzione Generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4666 del 24/02/2017 sancisce che " ... per quanto riguarda la mobilità intercompartimentale si precisa che quella in entrata si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Viceversa, la mobilità non è neutrale e va considerata alla stregua di una assunzione, quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali e lo è, invece, l'amministrazione ricevente (deliberazione FVG/115/2014/PAR della Corte dei Conti FVG) In questo ultimo caso l'amministrazione dovrà utilizzare il budget delle capacità assunzionali come indicato per le procedure selettive o per l'utilizzo di graduatorie;

RILEVATO pertanto che l'Ente può procedere a nuova assunzione qualora la spesa rientri nei limiti del budget relativo alle capacità assunzionali che di seguito si riassumono:

- capacità assunzionali anno 2017: **100%** della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente 2016;
- capacità assunzionali 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015;
- capacità assunzionali 2015: **60%** dei risparmi delle cessazioni del 2014;
- capacità assunzionali 2014: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2013;

VISTA la nota della regione **FVG con la quale si chiedeva ai Comuni aderenti all'UTI di indicare la composizione del budget assunzionale relativo ad ogni singolo Ente ai sensi dell'art. 56 della LR 18/2016;**

Rilevato che ai sensi dell'art. 56 della LR 18/2016 i budget assunzionali per l'anno 2017 sono i seguenti: - Comma 19: La Regione, le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime possono procedere, per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigente nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI

Vista la nota di replica inviata alla Regione FVG;

Visto l'allegato prospetto (allegato B) contenente il riepilogo dettagliato delle capacità assunzionali per il triennio 2017-2019 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Ritenuto opportuno procedere ad una razionalizzazione e revisione della dotazione organica così come rappresentata dell'allegato prospetto C che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

ACQUISITO il parere favorevole da parte del Revisore dei Conti;

ACQUISITI in merito il parere di regolarità tecnica ed il parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 riprodotti in calce alla presente rispettivamente del Responsabile del Servizio Personale e del Responsabile del Servizio Finanziario;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i C.C.R.L. F.V.G. 25/07/2001, 01/08/2002, 26/11/2004, 07/12/2006, 06/05/2008;

VISTO il C.C.N.L. 06.07.1995;

VISTO il D.Lgs. 165 del 2001;

VISTO il D.Lgs. 150 del 2009;

VISTO il D.Lgs. 267 del 2000;

VISTO il D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008;

VISTE le LL.RR. 18/2015, 33/2015, 34/2015;

RITENUTO di stabilire, alla luce delle richiamate disposizioni in materia di spesa del personale, il contenuto della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2017 - 2019 come segue:

ANNO 2017

AREA AMMINISTRATIVA

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Acquisizione di un dipendente di categoria D, con profilo professionale di istruttore direttivo Amministrativo – posto che si renderà vacante in dotazione organica poiché da maggio 2017 un dipendente andrà in quiescenza. Tale assunzione potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) **assunzione senza intaccare le capacità assunzionali** - procedure di mobilità all'interno del comparto unico FVG ovvero in caso queste vadano deserte (situazione già verificatasi) attraverso mobilità intercompartimentale (Circolare della Direzione Generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4666 del 24/02/2017 sancisce che " ... per quanto riguarda la mobilità intercompartimentale si precisa che quella in entrata si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Viceversa, la mobilità non è neutrale e va considerata alla stregua di una assunzione, quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali e lo è, invece, l'amministrazione ricevente (deliberazione FVG/115/2014/PAR della Corte dei Conti FVG) In questo ultimo caso l'amministrazione dovrà utilizzare il budget delle capacità assunzionali come indicato per le procedure selettive o per l'utilizzo di graduatorie);
- b) **assunzione con utilizzo delle capacità assunzionali:**
 1. utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' [articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8](#) (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale) o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia;
 2. esperimento di procedure selettive.

Qualora, le risorse finanziarie e di bilancio lo consentissero e dietro ulteriore indirizzo della Giunta Comunale si potrà procedere alla assunzione di un dipendente di categoria C, istruttore amministrativo da assegnare all'Area Amministrativa. Le procedure assunzionali seguiranno il medesimo iter procedimentale succitato.

Tale assunzione potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a- **assunzione senza intaccare le capacità assunzionali** - procedure di mobilità all'interno del comparto unico FVG ovvero in caso queste vadano deserte (situazione già verificatasi) attraverso mobilità intercompartimentale (Circolare della Direzione Generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4666 del 24/02/2017 sancisce che " ... per quanto riguarda la mobilità intercompartimentale si precisa che quella in entrata si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Viceversa, la mobilità non è neutrale e va considerata alla stregua di una assunzione, quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali e lo è, invece, l'amministrazione ricevente (deliberazione FVG/115/2014/PAR della Corte dei Conti FVG) In questo ultimo caso l'amministrazione dovrà utilizzare il budget delle capacità assunzionali come indicato per le procedure selettive o per l'utilizzo di graduatorie);
- b- **assunzione con utilizzo delle capacità assunzionali:**
 1. utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' [articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8](#) (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale) o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia;
 2. esperimento di procedure selettive.

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge.

AREA FINANZIARIA

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Acquisizione di un dipendente di categoria C, con profilo professionale di istruttore Amministrativo/Amministrativo Contabile – posto che si è reso disponibile a fronte di una procedura di mobilità interna.

Qualora, le risorse finanziarie e di bilancio lo consentissero e dietro ulteriore indirizzo della Giunta Comunale si potrà procedere alla assunzione di un dipendente di categoria C, istruttore amministrativo – contabile da assegnare all'Area Finanziaria - Ufficio Tributi.

Tale assunzione potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) **assunzione senza intaccare le capacità assunzionali** - procedure di mobilità all'interno del comparto unico FVG ovvero in caso queste vadano deserte (situazione già verificatasi) attraverso mobilità intercompartimentale (Circolare della Direzione Generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4666 del 24/02/2017 sancisce che “ ... per quanto riguarda la mobilità intercompartimentale si precisa che quella in entrata si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Viceversa, la mobilità non è neutrale e va considerata alla stregua di una assunzione, quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali e lo è, invece, l'amministrazione ricevente (deliberazione FVG/115/2014/PAR della Corte dei Conti FVG) In questo ultimo caso l'amministrazione dovrà utilizzare il budget delle capacità assunzionali come indicato per le procedure selettive o per l'utilizzo di graduatorie);
- b) **assunzione con utilizzo delle capacità assunzionali:**
 1. utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' [articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8](#) (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale) o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia;
 2. esperimento di procedure selettive.

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge

TUTTE LE AREE

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Sostituzione di eventuali posti di categoria A/B/C/D/PLA/PLB/PLC che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento.

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge. Sostituzione di personale assente senza assegni e con diritto alla conservazione del posto mediante contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione lavoro;

ANNO 2018 – TUTTI I SETTORI

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

- Sostituzione di eventuali posti di categoria A/B/C/D/PLA/PLB/PLC che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento.
- Sostituzione di personale assente senza assegni e con diritto alla conservazione del posto mediante contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione lavoro;

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge

ANNO 2019 – TUTTI I SETTORI

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

- Sostituzione di eventuali posti di categoria A/B/C/D/PLA/PLB/PLC che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento.
- Sostituzione di personale assente senza assegni e con diritto alla conservazione del posto mediante contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione lavoro;

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

- Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge.

RITENUTO OPPORTUNO, alla luce della nuova programmazione del fabbisogno di personale per il triennio

2017 - 2019, procedere alla modifica della dotazione organica come da allegato C, dando atto, altresì, del contenimento attuale e tendenziale della dinamica delle spese del personale così come da allegato A e B al presente atto che costituisce parte integrante e sostanziale;

RITENUTO OPPORTUNO riservarsi l'adozione di ogni ulteriore provvedimento a fronte dell'attuale programmazione in fase di avvio dell'UTI;

RITENUTO OPPORTUNO traslare le determinazioni assunte con il presente provvedimento nella presente programmazione contenuta nel documento unico di programmazione DUP 2017 - 2019;

CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI espressi nei modi di legge;

DELIBERA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento

1. **di prendere atto della** spesa di personale contenuta nella programmazione per il triennio 2017 – 2019, la quale rispetta il limite del triennio 2011-2013 così come dimostrato nell'allegato prospetto A che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. **di prendere atto dell'allegato prospetto B contenente il riepilogo dettagliato delle capacità assunzionali per il triennio 2017-2019 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;**
3. di procedere ad una razionalizzazione e revisione della dotazione organica così come rappresentata dell'allegato prospetto C che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
4. di **dare atto** che con la succitata modifica alla dotazione organica si rispetta le norme circa il contenimento attuale e tendenziale della dinamica delle spese del personale;
5. di **approvare** il Piano Occupazionale relativo al fabbisogno del personale per il triennio 2017-2019, come in "Allegato D";
6. di **RITENERE OPPORTUNO** riservarsi l'adozione di ogni ulteriore provvedimento anche a fronte dell'attuale programmazione del fabbisogno del personale in fase di avvio presso l' UTI Riviera Bassa Friulana;
7. di **TRASMETTERE**, per il tramite del Servizio della gestione giuridica del personale, copia del presente provvedimento per l'informazione successiva, alle OO.SS di categoria e alla RSU dell'ente, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001;
8. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento al Presidente dell'UTI Bassa Riviera Friulana a mezzo PEC uti.rivierabassafriulana@certgov.fvg.it, nonché alla Direzione Centrale Autonomie Locali e coordinamento delle riforme PEC autonomie@certregione.fvg.it ed al Servizio di Sistema Integrato del Pubblico impiego PEC direzione@certregione.fvg.it;
9. **DI DICHIARARE** il presente atto immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art 1 comma 19 della Legge Regionale 11.12.2003 n. 21.

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Segreteria

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: *Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2017/2019.*

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì
29/03/2017

IL RESPONSABILE
F.TO DOTT. ETTORE MASSARI

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente

f.to Del Frate arch. Pietro

Il Vice Segretario

f.to Ietri dott.ssa Lara

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 10/04/2017 al 25/04/2017 per quindici giorni consecutivi.

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì 10/04/2017

Il Responsabile della Pubblicazione

F.to Michela Milani

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 05/04/2017, poiché dichiarata immediatamente esecutiva.

Lì 05/04/2017

Il Responsabile dell'esecutività

F.to Michela Milani

Copia conforme all'originale.

Lì 10/04/2017

Il Funzionario Incaricato

Michela Milani

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MILANI MICHELA

CODICE FISCALE: MLNMHL64S66L736F

DATA FIRMA: 10/04/2017 17:45:31

IMPRONTA: B0CEF9452F4EB22D40238DB54EA821057F59C4E1A005BD45C5EAEB0C5705FB2B
7F59C4E1A005BD45C5EAEB0C5705FB2B6F6D0486C4146B3461C80D3437B46EC9
6F6D0486C4146B3461C80D3437B46EC9AE6A4E814CF512E26ECF122096D55248
AE6A4E814CF512E26ECF122096D55248C737B07444C8BAEA137B756241C222B8

SPESA PERSONALE 2017				
	triennio 2011/2013	2017	2018	2019
SPESA DI PERSONALE MACROAGGREGATO 1		1.714.374,25	1.705.525,03	1.695.625,03
merloni		15.500,00	15.500,00	15.500,00
Ici		-		
diritti rogito		-		
attività elettorale con rimborso ministero interno		8.000,00	16.000,00	10.000,00
SPESA DI PERSONALE PER CORTE		1.690.874,25	1.674.025,03	1.670.125,03
a sommare :				
ACQUISTO DI SERVIZI DA AGENZIE DI LAVORO INTERINALE				
SPESE PER LAVORI SOCIALMENTE UTILI E/O LAVORI DI PUBBLICA UTILITA'				
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO				
SPESE PER COLLABORAZIONE COORDINATA E A PROGETTO				
SPESE PER ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE		13.000,00	13.000,00	13.000,00
SPESE PER TIROCINI FORMATIVI				-
SPESE PER IL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 110 DEL D.LGS. 267/2000				
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC		8.250,00	9.010,00	9.010,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE		1.712.124,25	1.696.035,03	1.692.135,03
a detrarre :				
a) LAVORI SOCIALMENTE UTILI E/O LAVORI DI PUBBLICA UTILITA' PER LA QUOTA FINANZIATA DALLA REGIONE				
b) CANTIERI DI LAVORO PER LA QUOTA FINANZIATA DALLA REGIONE				
c) RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC		82.900,00	83.780,00	83.780,00
d)EVENTUALI ONERI PER RINNOVI CONTRATTUALI				
eventuali rettifiche di cui al comma 25 bis LR 17/2008 (rimb convenzioni)				
a sommare :				
irap		98.002,50	97.322,50	97.832,50
TOTALE SPESA DI PERSONALE NETTA	1.857.923,99	1.727.226,75	1.709.577,53	1.706.187,53
SPESA CORRENTE NETTA		5.622.246,96	5.461.015,40	5.438.815,40
		30,72%	31,31%	31,37%

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MASSARI ETTORE

CODICE FISCALE: MSSTTR81A31A662S

DATA FIRMA: 10/04/2017 18:14:03

IMPRONTA: 31B67F63E7A26D7B69BF5A8A457A31780612C1D408AA8E35173DDFA983D30235
0612C1D408AA8E35173DDFA983D30235A9D21DF783169A326ACC9572FA441443
A9D21DF783169A326ACC9572FA4414439A0E1496A4649001D6F4D565B88F3B8F
9A0E1496A4649001D6F4D565B88F3B8F0A0DABDA6261BD1DAFB66133BA561ED6

CAPACITA' ASSUNZIONALI 2017 - SERVIZIO INTERCOMUNALE DI GESTIONE DEL PERSONALE "ANNIA"																										
COMUNE DI APPARTENENZA	FIGURA PROFESSIONALE	Missione Program.	Livello Inquadramento	Stipendio tabellare	Salario Aggiuntivo Bilancio	Salario Aggiuntivo Fondo	Progress. Orizzontale a bilancio	Progress. Orizzontale	Retribuz. Individ. Anzianità/Assegno ad personam	Retribuz. di posizione e inden.galleggiamento (x13 mensilità)	Maggiorazioni e servizio in convenzione	13ma Mensilità	Indennità Varie (specifica, vigilanza)	Retribuz. di risultato	Indennità vacanza contrattuale /Aumenti CCRL	Recupero quota TFR	Assegno Nucleo Familiare	TOTALE RETRIBUZIONI LORDE	QUOTA dei risparmi a seguito dei tagli effettuati sul FONDO per riduzione del personale	CONTRIBUTI EX INADEL/TFR	CONTRIBUTI CPDEL	PREMI INAIL	IRAP	TOTALE GENERALE	% CAPACITA' assunzionale	CAPACITA' assunzionale
CARLINO	Cessazione 2016 (quiescenza) ISTRUTT. DIRETTIVO D (Servizio demografico)	1-7	D	€ 25,440.00	€ 130.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 200.00	-€ 560.00	NO	€ 27,330.00		€ 1,350.00	€ 6,640.00	€ 200.00	€ 2,370.00	€ 37,890.00	100.00%	€ 37,890.00
MARANO LAGUNARE	Cessazione 2016 (dimissioni) OPERAIO	1-5	B	€ 18,440.00	€ 100.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,540.00			€ 170.00	-€ 400.00		€ 19,850.00		€ 980.00	€ 4,820.00	€ 200.00	€ 1,720.00	€ 27,570.00	100.00%	€ 27,570.00
MARANO LAGUNARE	Cessazione 2016 (dimissioni) AGENTE DI POLIZIA LOCALE PLA	3-1	PLA.1	€ 22,250.00	€ 120.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,850.00	€ 1,130.00		€ 170.00	-€ 510.00		€ 25,010.00		€ 1,180.00	€ 6,070.00	€ 260.00	€ 2,170.00	€ 34,690.00	100.00%	€ 34,690.00
																				TOTALI GENERALI per ente			€ 62,260.00		€ 62,260.00	
PORPETTO	NESSUNA CESSAZIONE TRIENNIO 2014-2016											€ 0.00				€ 0.00		€ 0.00		€ 0.00	€ 0.00	€ 0.00	€ 0.00	€ 0.00	0.00%	€ 0.00
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2013 (dimissioni) CUOCO	1-5	B	€ 18,440.00	€ 100.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,540.00			€ 150.00	-€ 400.00		€ 19,830.00		€ 980.00	€ 4,810.00	€ 100.00	€ 1,720.00	€ 27,440.00	60.00%	€ 16,464.00
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2013 (decesso) autista scuolabus	1-5	B	€ 18,440.00	€ 100.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,540.00			€ 150.00	-€ 400.00		€ 19,830.00		€ 980.00	€ 4,810.00	€ 100.00	€ 1,720.00	€ 27,440.00	60.00%	€ 16,464.00
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2014 (dimissioni) COMANDANTE PLB (Servizio vigilanza)	3-1	D	€ 25,440.00	€ 130.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 190.00	-€ 560.00	NO	€ 27,320.00		€ 1,350.00	€ 6,640.00	€ 140.00	€ 2,370.00	€ 37,820.00	60.00%	€ 22,692.00
SAN GIORGIO DI NOGARO	Assunzione (concorso) COMANDANTE PLB (Servizio vigilanza)	3-1	D	€ 25,440.00	€ 130.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 190.00	-€ 560.00	NO	€ 27,320.00		€ 1,350.00	€ 6,640.00	€ 140.00	€ 2,370.00	€ 37,820.00	100.00%	-€ 37,820.00
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2016 (quiescenza) ISTRUTT. DIRETTIVO D (Servizio cultura e istruzione)	5-1	D	€ 25,440.00	€ 130.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 210.00	-€ 560.00	NO	€ 27,340.00		€ 1,360.00	€ 6,640.00	€ 140.00	€ 2,370.00	€ 37,850.00	100.00%	€ 37,850.00
																				TOTALI GENERALI per ente			€ 168,370.00		€ 55,650.00	
																				TOTALE GEN. SUB-AMBITO ANNIA		€ 268,520.00	0.00%	155,800.00		

CAPACITA' ASSUNZIONALI 2018 - SERVIZIO INTERCOMUNALE DI GESTIONE DEL PERSONALE "ANNIA"

COMUNE DI APPARTENENZA	FIGURA PROFESSIONALE	Missione Program.	Livello Inquadramento	Stipendio tabellare	Salario Aggiuntivo Bilancio	Salario Aggiuntivo Fondo	Progress. Orizzontale a bilancio	Progress. Orizzontale	Retribuz. Indiv. Anzianità/Assegno ad personam	Retribuz. di posizione e inden.galleggiamento (x13 mensilità)	Maggiorazioni servizio in convenzione	13ma Mensilità	Indennità Varie (specifici, vigilanza)	Retribuz. di risultato	Indennità vacanza contrattuale /Aumenti CCRL	Recupero quota TFR	Assegno Nucleo Familiare	TOTALE RETRIBUZIONI LORDE	Media dei compensi accessori (straordinari, prog. obiettivo, RUP, indennità turno, ecc.)	CONTRIBUTI EX INADEL/TFR	CONTRIBUTI CPDEL	PREMI INAIL	IRAP	TOTALE GENERALE	% CAPACITA' assunzionale	CAPACITA' assunzionale	NOTE
CARLINO	Cessazione 2016 (quiescenza) ISTRUTT. DIRETTIVO D (Servizio demografico)	1-7	D	€ 25,440.00	€ 130.00	€ 670.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 200.00	-€ 560.00	NO	€ 28,000.00		€ 1,350.00	€ 6,800.00	€ 200.00	€ 2,430.00	€ 38,780.00	100.00%	€ 38,780.00	eventuale quota non utilizzata 2017
TOTALI GENERALI per ente																							€ 38,780.00			€ 38,780.00	
MARANO LAGUNARE	Cessazione 2016 (dimissioni) OPERAIO	1-5	B	€ 18,440.00	€ 100.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,540.00			€ 170.00	-€ 400.00		€ 19,850.00		€ 980.00	€ 4,820.00	€ 200.00	€ 1,720.00	€ 27,570.00	100.00%	€ 27,570.00	eventuale quota non utilizzata 2017
MARANO LAGUNARE	Cessazione 2016 (dimissioni) AGENTE DI POLIZIA LOCALE PLA	3-1	PLA.1	€ 22,250.00	€ 120.00	€ 590.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,850.00	€ 1,130.00		€ 170.00	-€ 510.00		€ 25,600.00		€ 1,180.00	€ 6,210.00	€ 260.00	€ 2,220.00	€ 35,470.00	100.00%	€ 35,470.00	eventuale quota non utilizzata 2017
MARANO LAGUNARE	Cessazione 2017 (quiescenza) ISTRUTTORE (Brochetta S.) (Servizio Demografico)	1-7	C	€ 22,250.00	€ 120.00	€ 600.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,850.00			€ 150.00			€ 24,970.00		€ 700.00	€ 5,940.00	€ 130.00	€ 2,120.00	€ 33,860.00	100.00%	€ 33,860.00	se cessazione entro 31/12/2017
TOTALI GENERALI per ente																							€ 96,900.00			€ 96,900.00	
PORPETTO	Cessazione 2017 (quiescenza) OPERAIO SPEC. (Gheller E.) (Servizio Tecnico-manutentivo)	1-6	B	€ 18,450.00	€ 100.00	€ 520.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,540.00						€ 20,610.00		€ 980.00	€ 4,910.00	€ 460.00	€ 1,750.00	€ 28,710.00	100.00%	€ 28,710.00	se cessazione entro 31/12/2017
TOTALI GENERALI per ente																							€ 28,710.00			€ 28,710.00	
SAN GIORGIO DI NOGARO	Resto assunzionale 2014					NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 0.00		NO		€ 0.00	NO	€ 0.00		€ 0.00	€ 0.00	€ 0.00	€ 0.00	€ 0.00	60.00%	€ 17,800.00	eventuale quota non utilizzata 2017
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2016 (quiescenza) ISTRUTT. DIRETTIVO D (Servizio cultura e istruzione)	5-1	D	€ 25,440.00	€ 130.00	€ 670.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 210.00	-€ 560.00	NO	€ 28,010.00		€ 1,360.00	€ 6,800.00	€ 140.00	€ 2,430.00	€ 38,740.00	100.00%	€ 38,740.00	eventuale quota non utilizzata 2017
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2017 (quiescenza) ISTRUTT. DIRETTIVO D (Servizio Affari Generali)	1-2	D	€ 25,440.00	€ 130.00	€ 670.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 200.00	-€ 560.00	NO	€ 28,000.00		€ 1,350.00	€ 6,800.00	€ 140.00	€ 2,430.00	€ 38,720.00	100.00%	€ 38,720.00	
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2017 (quiescenza) ISTRUTTORE (Mores T.) (Servizio Affari Generali)	1-2	C	€ 22,250.00	€ 120.00	€ 600.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,850.00			€ 150.00		NO	€ 24,970.00		€ 700.00	€ 5,940.00	€ 130.00	€ 2,120.00	€ 33,860.00	100.00%	€ 33,860.00	
TOTALI GENERALI per ente																							€ 111,320.00			€ 129,120.00	
TOTALE GEN. SUB-AMBITO ANNIA																							€ 275,710.00			€ 293,510.00	

CAPACITA' ASSUNZIONALI 2019 - SERVIZIO INTERCOMUNALE DI GESTIONE DEL PERSONALE "ANNIA"

COMUNE DI APPARTENENZA	FIGURA PROFESSIONALE	Missione Program.	Livello Inquadramento	Stipendio tabellare	Salario Aggiuntivo Bilancio	Salario Aggiuntivo Fondo	Progress. Orizzontale a bilancio	Progress. Orizzontale	Retribuz. Indiv. Anzianità/Assegno ad personam	Retribuz. di posizione e inden.galleggiamento (x13 mensilità)	Maggiorazioni e servizio in convenzione	13ma Mensilità	Indennità Varie (specificità, vigilanza)	Retribuz. di risultato	Indennità vacanza contrattuale /Aumenti CCRL	Recupero quota TFR	Assegno Nucleo Familiare	TOTALE RETRIBUZIONI LORDE	Media dei compensi accessori (straordinari, prog. obiettivo, RUP, indennità turno, ecc.)	CONTRIBUTI EX INADEL/TFR	CONTRIBUTI CPDEL	PREMI INAIL	IRAP	TOTALE GENERALE	% CAPACITA' assunzionale	CAPACITA' assunzionale	NOTE
CARLINO	Cessazione 2016 (quiescenza) ISTRUTT. DIRETTIVO D (Servizio demografico)	1-7	D	€ 25,440.00	€ 130.00	€ 670.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 200.00	-€ 560.00	NO	€ 28,000.00		€ 1,350.00	€ 6,800.00	€ 200.00	€ 2,430.00	€ 38,780.00	100.00%	€ 38,780.00	eventuale quota non utilizzata 2017-2018
TOTALI GENERALI per ente																								€ 38,780.00		€ 38,780.00	
																									100.00%		
MARANO LAGUNARE	Cessazione 2016 (dimissioni) OPERAIO	1-5	B	€ 18,440.00	€ 100.00	NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,540.00			€ 170.00	-€ 400.00		€ 19,850.00		€ 980.00	€ 4,820.00	€ 200.00	€ 1,720.00	€ 27,570.00	100.00%	€ 27,570.00	eventuale quota non utilizzata 2017-2018
MARANO LAGUNARE	Cessazione 2016 (dimissioni) AGENTE DI POLIZIA LOCALE PLA	3-1	PLA.1	€ 22,250.00	€ 120.00	€ 590.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,850.00	€ 1,130.00		€ 170.00	-€ 510.00		€ 25,600.00		€ 1,180.00	€ 6,210.00	€ 260.00	€ 2,220.00	€ 35,470.00	100.00%	€ 35,470.00	eventuale quota non utilizzata 2017-2018
MARANO LAGUNARE	Cessazione 2017 (quiescenza) ISTRUTTORE (Brochetta S.) (Servizio Demografico)	1-7	C	€ 22,250.00	€ 120.00	€ 600.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,850.00			€ 150.00			€ 24,970.00		€ 700.00	€ 5,940.00	€ 130.00	€ 2,120.00	€ 33,860.00	100.00%	€ 33,860.00	eventuale quota non utilizzata 2017-2018
TOTALI GENERALI per ente																								€ 69,330.00		€ 69,330.00	
																									0.00%		
PORPETTO	Cessazione 2017 (quiescenza) OPERAIO SPEC. (Gheller E.) (Servizio Tecnico-manutentivo)	1-6	B	€ 18,450.00	€ 100.00	€ 520.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,540.00						€ 20,610.00		€ 980.00	€ 4,910.00	€ 460.00	€ 1,750.00	€ 28,710.00		€ 28,710.00	eventuale quota non utilizzata 2017-2018
TOTALI GENERALI per ente																								€ 28,710.00	60.00%	€ 28,710.00	
																									100.00%		
SAN GIORGIO DI NOGARO	Resto assunzionale 2014					NO	NO	NO	NO	NO	NO	€ 0.00		NO		€ 0.00	NO	€ 0.00		€ 0.00	€ 0.00	€ 0.00	€ 0.00	€ 0.00	60.00%	€ 17,800.00	eventuale quota non utilizzata 2017-2018
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2016 (quiescenza) ISTRUTT. DIRETTIVO D (Servizio cultura e istruzione)	5-1	D	€ 25,440.00	€ 130.00	€ 670.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 210.00	-€ 560.00	NO	€ 28,010.00		€ 1,360.00	€ 6,800.00	€ 140.00	€ 2,430.00	€ 38,740.00		€ 38,740.00	eventuale quota non utilizzata 2017-2018
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2017 (quiescenza) ISTRUTT. DIRETTIVO D (Servizio Affari Generali)	1-2	D	€ 25,440.00	€ 130.00	€ 670.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 2,120.00		NO	€ 200.00	-€ 560.00	NO	€ 28,000.00		€ 1,350.00	€ 6,800.00	€ 140.00	€ 2,430.00	€ 38,720.00		€ 38,720.00	eventuale quota non utilizzata 2017-2018
SAN GIORGIO DI NOGARO	Cessazione 2017 (quiescenza) ISTRUTTORE (Mores T.) (Servizio Affari Generali)	1-2	C	€ 22,250.00	€ 120.00	€ 600.00	NO	NO	NO	NO	NO	€ 1,850.00			€ 150.00			€ 24,970.00		€ 700.00	€ 5,940.00	€ 130.00	€ 2,120.00	€ 33,860.00		€ 33,860.00	eventuale quota non utilizzata 2017-2018
TOTALI GENERALI per ente																								€ 111,320.00		€ 129,120.00	
TOTALE GEN. SUB-AMBITO ANNIA																								€ 248,140.00		€ 265,940.00	

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MASSARI ETTORE

CODICE FISCALE: MSSTR81A31A662S

DATA FIRMA: 10/04/2017 18:15:34

IMPRONTA: BAF26A13AC49AC5EB0CFF52516C2713BD1813BF1253C97BDFFA7C7EBC1677E44
D1813BF1253C97BDFFA7C7EBC1677E444A03C9A6D867B416DF7967422A262CD0
4A03C9A6D867B416DF7967422A262CD033EA9CCA8CDC256745C251076A17FBD3
33EA9CCA8CDC256745C251076A17FBD368E970030E9F21CD56CD0C496F244580

DOTAZIONE ORGANICA 2017

TOTALE PER CATEGORIA

Categoria	Profilo professionale	Rapporto di lavoro	%	Area	N. POSTI ORGANICO	N. POSTI OCCUPATI	N. POSTI VACANTI
A					0	0	0
A Totale					0	0	0
B	collaboratore professionale	tempo pieno	100	Area Servizi alla persona	2	2	0
B	collaboratore professionale	tempo pieno	100	Area Amministrativa	1	1	0
B	collaboratore professionale	tempo pieno	100	Area Cultura	3	3	0
B	autisti/operai	tempo pieno	100	Area Tecnica	3	3	0
B	operai	tempo pieno	100	Area Tecnica	6	6	0
B Totale					15	15	0
C	istruttore	tempo pieno	100	Area Amministrativa	2	1	1
C	istruttore	tempo pieno	100	Area Servizi alla persona	1	1	0
C	istruttore tecnico	tempo pieno	100	Area Tecnica	5	5	0
C	istruttore	tempo pieno	100	Area Tecnica	1	1	0
C	istruttore	tempo pieno	100	Area Finanziaria	7	6	1
C	istruttore	tempo pieno	100	Area Cultura	3	2	1
PLA	agente di polizia locale	tempo pieno	100	Vigilanza	4	4	0
C/PLA Totale					23	20	3
D	istruttore direttivo	tempo pieno	100	Area Amministrativa	1	1	0
D	istruttore direttivo	tempo pieno	100	Area Servizi alla persona	1	1	0
D	istruttore direttivo	tempo pieno	100	Area Tecnica	3	3	0
	istruttore direttivo	tempo pieno	100	Area Finanziaria	1	1	0
	istruttore direttivo	tempo pieno	100	Area Cultura	1	1	0
PLB	Comandante Polizia M	tempo pieno	100	Area Vigilanza	1	1	0
D Totale					8	8	0
Totale complessivo					46	43	3

FUORI DOTAZIONE ORGANICA

SEGRETARIO GENERALE

1

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MASSARI ETTORE

CODICE FISCALE: MSSTR81A31A662S

DATA FIRMA: 10/04/2017 18:14:51

IMPRONTA: 5AE8AE7CF60007D3F3D85FC2267989E0D90A3F24BC9FF3B4756DB91E4EF38500
D90A3F24BC9FF3B4756DB91E4EF38500EA8A1DB308657FCC986C74CF5B607286
EA8A1DB308657FCC986C74CF5B607286C369B14076C9874D278EC0E89191DC37
C369B14076C9874D278EC0E89191DC37F3BD85053EF8010F3AD97E3C7C0C476C

**FABBISOGNO ANNUALE E TRIENNALE DEL PERSONALE DEL COMUNE DI SAN GIORGIO
DI NOGARO ANNI 2017-2019**

ANNO 2017

AREA AMMINISTRATIVA

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Acquisizione di un dipendente di categoria D, con profilo professionale di istruttore direttivo Amministrativo – posto che si renderà vacante in dotazione organica poiché da maggio 2017 un dipendente andrà in quiescenza.

Tale assunzione potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) **assunzione senza intaccare le capacità assunzionali** - procedure di mobilità all'interno del comparto unico FVG ovvero in caso queste vadano deserte (situazione già verificatasi) attraverso mobilità intercompartimentale (Circolare della Direzione Generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4666 del 24/02/2017 sancisce che “ ... per quanto riguarda la mobilità intercompartimentale si precisa che quella in entrata si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Viceversa, la mobilità non è neutrale e va considerata alla stregua di una assunzione, quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali e lo è, invece, l'amministrazione ricevente (deliberazione FVG/115/2014/PAR della Corte dei Conti FVG). In questo ultimo caso l'amministrazione dovrà utilizzare il budget delle capacità assunzionali come indicato per le procedure selettive o per l'utilizzo di graduatorie);
- b) **assunzione con utilizzo delle capacità assunzionali:**
 - 1. utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' [articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8](#) (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale) o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia;
 - 2. esperimento di procedure selettive.

Qualora, le risorse finanziarie e di bilancio lo consentissero e dietro ulteriore indirizzo della Giunta Comunale si potrà procedere alla assunzione di un dipendente di categoria C, istruttore amministrativo da assegnare all'Area Amministrativa. Le procedure assunzionali seguiranno il medesimo iter procedimentale succitato.

Tale assunzione potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a- **assunzione senza intaccare le capacità assunzionali** - procedure di mobilità all'interno del comparto unico FVG ovvero in caso queste vadano deserte (situazione già verificatasi) attraverso mobilità intercompartimentale (Circolare della Direzione Generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4666 del 24/02/2017 sancisce che “ ... per quanto riguarda la mobilità intercompartimentale si precisa che quella in entrata si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Viceversa, la mobilità non è neutrale e va considerata alla stregua di una assunzione, quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali e lo è, invece, l'amministrazione ricevente (deliberazione FVG/115/2014/PAR della Corte dei Conti FVG) In questo ultimo caso l'amministrazione dovrà utilizzare il budget delle capacità assunzionali come indicato per le procedure selettive o per l'utilizzo di graduatorie);
- b- **assunzione con utilizzo delle capacità assunzionali:**
 - 1. utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' [articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8](#) (Disposizioni in materia di personale regionale, di

- Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale) o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia;
2. esperimento di procedure selettive.

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge.

AREA FINANZIARIA

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Acquisizione di un dipendente di categoria C, con profilo professionale di istruttore Amministrativo/Amministrativo Contabile – posto che si è reso disponibile a fronte di una procedura di mobilità interna.

Qualora, le risorse finanziarie e di bilancio lo consentissero e dietro ulteriore indirizzo della Giunta Comunale si potrà procedere alla assunzione di un dipendente di categoria C, istruttore amministrativo – contabile da assegnare all'Area Finanziaria - Ufficio Tributi.

Tale assunzione potrà avvenire secondo le seguenti modalità:

- a) **assunzione senza intaccare le capacità assunzionali** - procedure di mobilità all'interno del comparto unico FVG ovvero in caso queste vadano deserte (situazione già verificatasi) attraverso mobilità intercompartimentale (Circolare della Direzione Generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4666 del 24/02/2017 sancisce che “ ... per quanto riguarda la mobilità intercompartimentale si precisa che quella in entrata si configura in termini di neutralità di spesa solo se si svolge tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato. Viceversa, la mobilità non è neutrale e va considerata alla stregua di una assunzione, quando l'amministrazione cedente non è sottoposta a vincoli assunzionali e lo è, invece, l'amministrazione ricevente (deliberazione FVG/115/2014/PAR della Corte dei Conti FVG) In questo ultimo caso l'amministrazione dovrà utilizzare il budget delle capacità assunzionali come indicato per le procedure selettive o per l'utilizzo di graduatorie);
- b) **assunzione con utilizzo delle capacità assunzionali:**
 1. utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' [articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8](#) (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale) o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia;
 2. esperimento di procedure selettive.

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge

TUTTE LE AREE

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Sostituzione di eventuali posti di categoria A/B/C/D/PLA/PLB/PLC che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento.

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge. Sostituzione di personale assente senza assegni e con diritto alla conservazione del posto mediante contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione lavoro;

ANNO 2018 – TUTTI I SETTORI

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

- Sostituzione di eventuali posti di categoria A/B/C/D/PLA/PLB/PLC che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento.
- Sostituzione di personale assente senza assegni e con diritto alla conservazione del posto mediante contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione lavoro;

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge

ANNO 2019 – TUTTI I SETTORI

PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

- Sostituzione di eventuali posti di categoria A/B/C/D/PLA/PLB/PLC che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento.
- Sostituzione di personale assente senza assegni e con diritto alla conservazione del posto mediante contratti di lavoro a tempo determinato e contratti di somministrazione lavoro;

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

- Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: MASSARI ETTORE

CODICE FISCALE: MSSTTR81A31A662S

DATA FIRMA: 10/04/2017 18:15:13

IMPRONTA: 92951E640BADEF8E86D914819C95E90C81C8E80FE3FE972DA43B934D99E0E877
81C8E80FE3FE972DA43B934D99E0E87727E90B01AE1D511789F2937C98A240F8
27E90B01AE1D511789F2937C98A240F840FF093747C8948BFBF4111070F4F970
40FF093747C8948BFBF4111070F4F970BD272AD6D8972FC8D03A8FBD81002791