



Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta

Registro delibere di Giunta N. 9

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019/2021

L'anno 2019 il giorno 23 del mese di GENNAIO alle ore 18:45 , presso la Sede Municipale si è riunita la Giunta.

Risultano:

		Presente/Assente
Mattiussi Roberto	Sindaco	Presente
Bertoldi Enzo	Vice Sindaco	Assente
Sartori Roberta	Assessore	Presente
Butà Leonardo	Assessore	Presente
Di Luca Rachele	Assessore	Presente
Vocchini Massimo	Assessore	Presente

Assiste la Segretario dr.ssa Cantarutti Luisa.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. Mattiussi Roberto 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;
- art. 6 del D.Lgs 165/2001 co 2 in cui si legge Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.;
- art. 6 del D.Lgs 165/2001 co 3 ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;
- 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 del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 co 4;

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;

RICHIAMATE le Linee guida sulla performance organizzativa ed individuale approvate dal Direttivo dell'Unione dei Comuni Centro Economico della Bassa Friulana con deliberazione n. 21 del 24.8.2011 che si intende tuttora in vigore anche per i singoli enti allora costituenti l'Unione nel caso in cui non abbiamo successivamente deliberato con atto consiliare di diverso contenuto;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 07/02/2018, con la quale è stato approvato il Piano Occupazionale relativo al fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020 e la relativa dotazione organica;

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. 26/2018 che, all'art. 9 c.6, 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 è stata 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 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 deve tener conto, in base alla legge regionale 26/2014, 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;

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;

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 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 2019 - 2021 è improntato al rispetto delle 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 2019, 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;
- Ha approvato rendiconto di gestione 2017, il bilancio consolidato 2017 ed è in regola con la trasmissione dei documenti contabili alla BDAP;
- Ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2017;
- Ha adottato il PEG per il 2018 (documento che ha assorbito il Piano delle Performance così come previsto dalla Legge Madia);

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.

VISTO il comma 19 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 NOGARO, “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;

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 2019: 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente 2018;
- capacità assunzionali anno 2018: 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente 2017;
- capacità assunzionali anno 2017: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2016;

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

VISTA la consistenza della dotazione organica e la sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati come rappresentato nell'allegato C che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

CONSIDERATO che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

CONSIDERATO che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

RILEVATO, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'Ente, di stabilire il seguente piano occupazionale 2019/2021 nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

Profilo	Numero posti	Modalità (concorso – mobilità)	Area/Settore	Tempistica di copertura
D	1	mobilità'-concorso	Amministrativa	2019

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge per Euro 13.000,00

VISTO CHE la spesa di personale contenuta nel piano triennale dei fabbisogni, (comprensiva del personale in servizio, delle nuove assunzioni e sostituzioni sopra indicate) per il triennio 2019-2021, ammonta a:

Spesa prevista per il triennio 2019-2021 :

2019	2020	2021
1.824.269,80	1.825.019,80	1.825.019,80

Rispetto della media del triennio 2011-2013: € 1.857.923,99

Residuano pertanto ancora i seguenti spazi di spesa per il personale:

2019	2020	2021
33.654,19	32.904,19	32.904,19

RITENUTO inoltre di dichiarare che tali capacità assunzionali non derivano da cessazioni di personale appartenente alla polizia locale come da nota operativa dell'ANCI del 03.12.2018,

RITENUTO OPPORTUNO traslare le determinazioni assunte con il presente provvedimento nella presente programmazione contenuta nel documento unico di programmazione DUP 2019 - 2021;

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;

CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI espressi nei modi di legge;

DELIBERA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento

Per le motivazioni riportate in premessa;

- Di dare atto che nel comune non si registrano condizioni di eccedenza del personale;
- di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale, per il periodo 2019/2021 prevedendo a partire dall'anno 2019 la copertura dei seguenti posti vacanti di organico

Profilo	Numero posti	Modalità (concorso – mobilità)	Area/Settore	Tempistica di copertura
D	1	mobilità'-concorso	Amministrativa	2018

- di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- Dare atto che, le coperture saranno attivate secondo le seguenti modalità:
 - 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;
 - b) mobilità di Comparto;
 - c) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:
 - d) mobilità intercompartimentale;
 - e) 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.

- di autorizzare per il triennio 2019/2021 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
- di prendere atto della spesa di personale contenuta nella programmazione per il triennio 2019– 2021, 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;
- di prendere atto dell'allegato prospetto B contenente il riepilogo dettagliato delle capacità assunzionali per il triennio 2019-2021 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 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;
- di dare atto che la copertura dei posti vacanti avverrà nei limiti delle assunzioni consentite e nel rispetto delle limitazioni di spese del personale a legislazione vigente;
- di dare atto che tali capacità assunzionali non derivano da cessazioni di personale appartenente alla Polizia Locale come da nota ANCI del 03 dicembre 2018;
- Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali;

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.

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare, ai sensi della L.R. 21/2003, il presente atto immediatamente esecutivo, attesa l'urgenza di provvedere.

Con separata, unanime e palese votazione, la presente delibera viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi art.1, c.19, LR 21/2003.

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019/2021

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, li 18/01/2019

IL RESPONSABILE

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019/2021

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

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

Comune di San Giorgio di Nogaro, li 18/01/2019

IL RESPONSABILE
F.TO

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
f.to Mattiussi Roberto

Il Segretario
f.to Cantarutti Luisa

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 28/01/2019 al 11/02/2019 per quindici giorni consecutivi.

Comune di San Giorgio di Nogaro, li 28/01/2019

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Chiara Pauletto

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 23/01/2019, poiché dichiarata immediatamente esecutiva.

Li 23/01/2019

Il Responsabile dell'esecutività
F.to Chiara Pauletto

Copia conforme all'originale.

Li 28/01/2019

Il Funzionario Incaricato
Chiara Pauletto

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: PAULETTO CHIARA

CODICE FISCALE: PLTCHR84L58G284N

DATA FIRMA: 24/01/2019 12:25:46

IMPRONTA: 306D952F73B86DA49A34EB7D902C13D9E5C68A2C512D98C12812E0CC620414B0
E5C68A2C512D98C12812E0CC620414B0FAFD0E4A3CB8A1B9C51A60A09BE4DB6B
FAFD0E4A3CB8A1B9C51A60A09BE4DB6BF591C302A1853306E6399F88D4ECE656
F591C302A1853306E6399F88D4ECE65610324F2119B691DDC8349227000C4492

ALLEGATO A

SPESA PERSONALE 2018/2020				
	triennio 2011/2013	2019	2020	2021
SPESA DI PERSONALE MACROAGGREGATO 1		1.824.869,80	1.833.469,80	1.833.469,80
merloni		12.400,00	12.400,00	12.400,00
Ici		-		
diritti rogito		5.000,00	5.000,00	5.000,00
attività elettorale con rimborso ministero interno		17.600,00	17.600,00	17.600,00
SPESA DI PERSONALE PER CORTE		1.789.869,80	1.798.469,80	1.798.469,80
a sommare :				
ACQUISTO DI SERVIZI DA AGENZIE DI LAVORO INTERINALE		13.000,00	13.000,00	13.000,00
SPESE PER LAVORI SOCIALMENTE UTILI E/O LAVORI DI PUBBLICA UTILITA'				
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO		70.000,00	70.000,00	70.000,00
SPESE PER COLLABORAZIONE COORDINATA E A PROGETTO				
SPESE PER ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE				
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		12.550,00	-	-
TOTALE SPESA DI PERSONALE		1.885.419,80	1.881.469,80	1.881.469,80
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		70.000,00	70.000,00	70.000,00
c) RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC		77.400,00	73.700,00	73.700,00
d) TRASFERIMENTO REGIONE PER RINNOVI CONTRATTUALE				
d) EVENTUALI ONERI PER RINNOVI CONTRATTUALI		30.200,00	30.200,00	30.200,00
eventuali rettifiche di cui al comma 25 bis LR 17/2008 (rimb convenzioni)				
a sommare :				
irap		119.000,00	120.000,00	120.000,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE NETTA	1.857.923,99	1.824.269,80	1.825.019,80	1.825.019,80
resti assunzionali		33.654,19	32.904,19	32.904,19

ALLEGATO B

si prendono in considerazione per anno 2019 cessazioni anni 2016-2017-2018

<i>ANNO DI CESSAZIONE</i>	<i>DIPENDENTI</i>	<i>percentuale dei residui disponibili della spesa delle cessazioni</i>	<i>importo speso</i>	<i>totale disponibile</i>
2016	0	60%		€ 0,00
rimanenza spazi assunzionali 2017	2	100%		€ 66.646,06
2018	1	100%		€ 31.233,69
totali				€ 97.879,75
				€ -
CAPACITA' ASSUNZIONALI				€ 97.879,75

ALLEGATO C							

DOTAZIONE ORGANICA 2019 (al 01.01.2019)

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 - anagrafe	3	3	0
B	collaboratore professionale	tempo pieno	100	Area Amministrativa - mensa	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	5	5	0
B Totale					15	15	0
C	istruttore	tempo pieno	100	Area Amministrativa	1	1	0
C	istruttore	tempo pieno	100	Area Servizi alla persona - anagrafe	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 - tributi	7	7	0
C	istruttore	tempo pieno	100	Area Cultura	2	2	0
PLA	agente di polizia locale	tempo pieno	100	Vigilanza	4	4	0
C/PLA Totale					21	21	0
D	istruttore direttivo	tempo pieno	100	Area Amministrativa	1	0	1
D	istruttore direttivo	tempo pieno	100	Area Servizi alla persona - anagrafe	1	1	0
D	istruttore direttivo	tempo pieno	100	Area Tecnica	3	3	0
D	istruttore direttivo	tempo pieno	100	Area Finanziaria	1	1	0
D	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	7	1
Totale complessivo					44	43	1

FUORI DOTAZIONE ORGANICA

SEGRETARIO GENERALE

1