



COMUNE DI BAGNARIA ARSA

C.F. e P.I.
00461800302
C.U.U.: UFVF3U

comune.bagnariaarsa@legalmail.it
www.comune.bagnariaarsa.ud.it
P.zza S. Andrea, 1 33050 BAGNARIA ARSA

Tel. 0432/929285-927285
Fax 0432/920283

AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE

TRIENNIO 2019 - 2021

PREMESSE

In attuazione della delega contenuta nella legge 7 agosto 2015, n. 124, l'art. 4 del D.Lgs. 25/5/20107, n. 75 ha innovato le disposizioni in materia di programmazione dei fabbisogni di personale contenute nel decreto legislativo 30/3/2001 n. 165.

Tra le varie modifiche effettuate, una delle più importanti è quella di prevedere che: *“le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni al personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell’art. 6-ter”*.

Il 27/07/2018 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana il Decreto 08/05/2018 contenente “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” di cui all’art. 6 ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001”.

Per effetto della riforma attuata con il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale.

Con l'adozione di tale piano, infatti, la pubblica amministrazione non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio e dei vincoli di finanza pubblica, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1 del D.lgs. n. 165/2001.

Alla luce di quanto sopra esposto il presente aggiornamento al Piano triennale di fabbisogno del personale triennio 2019/2021 tiene conto dei seguenti aspetti:

- le linee programmatiche di mandato e della conseguente adozione del piano della performance;
- i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo (punto 1) delle linee di indirizzo;
- il rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica;
- il rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;
- la definizione di nuovi profili professionali, ulteriori rispetto alle declaratorie contrattuali ritenuti necessari in funzione delle variabili ambientali interne ed esterne;
- la partecipazione del Comune di Palmanova all’Unione Territoriale Agro Aquileiese;
- la continua evoluzione della normativa regionale inerente la riforma della autonomie locali e l’orientamento manifestato da più parti di intervenire nuovamente nell’assetto istituzionale e organizzativo delle Unioni;
- l’incremento dell’utilizzo dell’istituto della mobilità volontaria che negli ultimi anni ha prodotto una riduzione del personale in servizio con scarse possibilità di sostituzione;
- le convenzioni per la gestione di servizi in forma associata attualmente in atto;
- le carenze di organico in cui versa l’Ente, adottare una politica di personale orientata alla massima possibilità di assunzione, nei limiti di legge.

Preso atto che con la Deliberazione n. 41 del 04.04.2019, in attuazione delle linee guida di cui al DM 8/5/2018, si è provveduto ad una ricognizione assetto organizzativo dell’ente e ad una revisione dei profili professionali, quale atto propedeutico all’adozione del piano del fabbisogno del personale;

Di seguito si dettaglia il piano triennale di fabbisogno di personale 2019/2021 strutturato secondo il seguente percorso:

- A. La dotazione organica come “dotazione di spesa potenziale”;
- B. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica;
- C. Aggiornamento al vigente piano triennale dei fabbisogni.

LA DOTAZIONE ORGANICA COME “DOTAZIONE DI SPESA POTENZIALE”

Il legislatore nazionale ha rivisto e superato il concetto di dotazione organica, per lasciar spazio al piano triennale di fabbisogno di personale che diventa *“lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane”* (punto 2.1 delle linee guida).

Il concetto di dotazione organica si risolve ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogno di personale (*punto 2.1 delle linee guida*).

Precisato che il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, i cui vincoli sono imposti dalla normativa vigente regionale e nazionale, che di seguito vengono sintetizzati:

Art. 22, comma 1, L.R.18/2015	Gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di uno specifico triennio al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, costituiscono 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.R 28/2018 art. 9, comma 6	Ai fini di quanto previsto dall'articolo 22, comma 1, della legge regionale n. 18/2015, il triennio cui fare riferimento, a decorrere dall'esercizio 2019, è quello relativo agli anni dal 2011 al 2013
Art. 49, comma 2 e 3, L.R. 18/2015	Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all' articolo 21 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1 (Principi e norme fondamentali del sistema Regione autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia), e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della medesima legge regionale, nonché dell' articolo 69, comma 1, lettera a), della legge regionale 26/2014, sono valorizzate pro quota da parte dei singoli enti partecipanti, salvo diverso accordo tra gli stessi da comunicare alla struttura regionale competente in materia di autonomie locali, 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

Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Dato atto che l'art. 52, comma 7 della L.R. 20/2016 ha disposto che *“ai fini di quanto previsto dall' articolo 22, comma 1, della legge regionale 18/2015 , non rilevano, per la quota non a carico dell'ente locale, le spese per la promozione di attività socialmente utili di cui all' articolo 10 della legge regionale 29 dicembre 2011, n. 18 (Legge finanziaria 2012), per lavori di pubblica utilità di cui all' articolo 30, comma 2 bis, della legge regionale 18/2005 , e per cantieri di lavoro di cui all'articolo 9, commi da 127 a 137, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (Legge finanziaria 2013), stante la finalità sociale degli interventi che trovano copertura in specifici finanziamenti regionali, con spese a carico del bilancio della Regione, già rientranti nei tetti di*

spesa validi ai fini delle norme di coordinamento della finanza pubblica applicabili alla Regione medesima”;

Preso atto che, come evidenziato nella circolare della Regione n. 8061 del 4/5/2018, il trasferimento di personale a favore dell'UTI, previsto dalla legge regionale n. 26/2014, conduce inevitabilmente ad una riduzione dell'aggregato spesa di personale per l'ente cedente. Pertanto, per neutralizzare gli effetti del trasferimento e al fine di rendere gli aggregati confrontabili, per assicurare un effettivo contenimento della spesa di personale, sarà necessario, per ogni anno del triennio 2019-2021, procedere ad un adeguamento del valore medio di riferimento del triennio 2011-2013 da rispettare ai sensi dell'art. 22, comma 1, della L.R. 18/2015;

Rilevato, inoltre che non costituiscono spesa di personale (Corte Conti Sezione Autonomie n. 13/2015) le spese per il personale appartenente alle categorie protette, limitatamente alla quota di riserva;

Dato atto che, sulla scorta delle considerazioni di cui al punto precedente si è reso necessario scomputare dal valore medio del triennio di riferimento (2011-2013) la spesa relativa al personale trasferito all'UTI, che non grava più sull'ente cedente;

Di conseguenza la dotazione organica del Comune di Bagnaria Arsa, intesa quale dotazione di spesa di personale potenziale, invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale – per gli anni 2019/2020/2021, in applicazione di quanto previsto attualmente dall'art. 22 L.R. 18/2015 (art. 9 comma 6 L.R. 28/2018), viene così quantificata:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 DELLA L.R. 18/2015 (scomputato della spesa riferita al personale trasferito all'UTI Agro Aquileiese e al netto dell'indennità di vacanza contrattuale)			
anno 2011	anno 2012	anno 2013	valore medio triennio e di dotazione organica per il presente piano
€ 650.103,51	€ 564.192,53	€ 595.785,21	€ 603.360,42

VINCOLI FINANZIARI A GARANZIA DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

Precisato inoltre che il piano di fabbisogno di personale dovrà essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, i cui vincoli sono imposti dalla normativa vigente regionale e nazionale;

Ricordato che la L.R. 12/2014 ha disposto che alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dall'1° gennaio 2014, ai fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, anche somministrato, le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

Dato atto che agli enti locali del Comparto unico del Pubblico impiego regionale si applica la normativa nazionale (D.L. n. 90/204, L. n. 208/2015, DL n. 113/2016, DL n. 14/2017, DL 50/2017, D.Lgs 75/2017) salvo le specifiche prescrizioni regionali previste dalla L.R. 18/2016:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

<p>Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'art. 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015.</p>	<p>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 a una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. [...] A decorrere dall'anno 2014 è 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 della facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.</p>
<p><u>Dall'anno 2016</u> Art. 1, comma 228, della legge 208/2015</p>	<p>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. [...]</p>
<p><u>Anni 2017-2018-2019</u> L.R. 18/2016 – Art. 56, comma 19 (come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera z), n. 4), L.R. 20 novembre 2018, n. 26)</p>	<p>La Regione, le UTI, i Comuni partecipanti alle medesime e i Comuni non partecipanti alle Unioni territoriali possono procedere, per gli anni 2017, 2018 e 2019, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale, ivi compreso per il solo anno 2019 anche quello 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 partecipanti alle medesime, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI.</p>
<p>L.R. 18/2016 – Art. 56, comma 20 bis)</p>	<p>In deroga alle previsioni di cui ai commi 19 e 20 del presente articolo, le UTI e i Comuni possono procedere, per gli anni 2018 e 2019, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigente da assegnare ai servizi socio-assistenziali nell'ambito delle piante organiche aggiuntive fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 22 della legge regionale 18/2015.</p>
<p>L.R. 18/2016 – Art. 56, comma 20 ter)</p>	<p>In deroga alle previsioni di cui ai commi 19 e 20, le UTI e i Comuni possono procedere, per gli anni 2018 e 2019, ad assunzioni di personale della polizia locale anche oltre il limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 22 della legge regionale 18/2015.</p>
<p>D.L. 4/2019, Art. 14bis</p>	<p>1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite</p>

	<p>dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»;</p> <p>b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo <i>turn-over</i>.</p>
--	--

Situazione dell'Ente

ANNO 2019

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Dato atto che questo Ente partecipa all'Unione Territoriale Intercomunale Agro Aquileiese costituita di diritto ai sensi dell'art. 56 quater della L.R. 26/2014, a far data dal 15 aprile 2016;

Atteso pertanto che la capacità assunzionale, utile ad assunzioni a tempo indeterminato non per mobilità volontaria, può essere calcolata secondo la seguente tabella:

2014	60% della spesa delle cessazioni anno 2013
2015	60% della spesa delle cessazioni anno 2014
2016	25% della spesa delle cessazioni anno precedente
2017	100% della spesa delle cessazioni anno precedente
2018	100% della spesa delle cessazioni anno precedente
2019	100% della spesa delle cessazioni anno precedente

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la Deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Visto il prospetto predisposto dal Responsabile del Servizio finanziario del Comune di Bagnaria Arsa in base al quale risultano gli spazi assunzionali riportati nella tabella sottostante

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE PROGRAMMAZIONE 2019/2021											
BUDGET 2014											
PERSONALE CESSATO PER DIMISSIONI (non deve essere considerato il personale cessato compreso nella quota d'obbligo di cui della L.68/1999)	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE contatto in vigore nel 2015	QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE	BUDGET
	2013									0,00	
	2013									0,00	
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI											0
BUDGET 2016 (25% delle cessazioni a.p. 2015)											60%
											0,00
PERSONALE ASSUNTO NEL 2016 MEDIANTE UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI (non deve essere considerato il personale assunto ai sensi della L.68/1999 compreso nella quota d'obbligo)	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE COMPRESO INCREMENTO CONTRATTUALE CCRL 2018	QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE	
	2014									0,00	
	2015									0,00	
	2016									0,00	
TOTALE COSTO ASSUNTI											0
TOTALE SPAZI ASSUNZIONALI 2016 UTILIZZATI											0,00
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2016											0,00

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE PROGRAMMAZIONE 2019/2021											
BUDGET 2015											
PERSONALE CESSATO PER DIMISSIONI (non deve essere considerato il personale cessato compreso nella quota d'obbligo di cui della L.68/1999)	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE contatto in vigore nel 2015	QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE	BUDGET
	2014	B1	18.582,70	620,76		1.548,56	4918,23	578,98	1.763,92	28.013,15	
	2014									0,00	
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI											18582,7
BUDGET 2016 (25% delle cessazioni a.p. 2015)											60%
											16.807,89
PERSONALE ASSUNTO NEL 2016 MEDIANTE UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI (non deve essere considerato il personale assunto ai sensi della L.68/1999 compreso nella quota d'obbligo)	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE COMPRESO INCREMENTO CONTRATTUALE CCRL 2018	QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE	
	2016									0,00	
	2016									0,00	
	2016									0,00	
TOTALE COSTO ASSUNTI											0
TOTALE SPAZI ASSUNZIONALI 2016 UTILIZZATI											0,00
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2016											16.807,89

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE PROGRAMMAZIONE 2019/2021											
BUDGET 2016											
PERSONALE CESSATO PER DIMISSIONI (non deve essere considerato il personale cessato compreso nella quota d'obbligo di cui della L.68/1999)	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE contatto in vigore nel 2015	QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE	BUDGET
	2015									0,00	
	2015									0,00	
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI											0
BUDGET 2016 (25% delle cessazioni a.p. 2015)											25%
											0,00
PERSONALE ASSUNTO NEL 2016 MEDIANTE UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI (non deve essere considerato il personale assunto ai sensi della L.68/1999 compreso nella quota d'obbligo)	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE COMPRESO INCREMENTO CONTRATTUALE CCRL 2018	QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE	
	2016									0,00	
	2016									0,00	
	2016									0,00	
TOTALE COSTO ASSUNTI											0
TOTALE SPAZI ASSUNZIONALI 2016 UTILIZZATI											0,00
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2016											0,00

BUDGET 2017											BUDGET	
PERSONALE CESSATO PER DIMISSIONI (non deve essere considerato il personale cessato compreso nella quota d'obbligo di cui della L.68/1999)	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE COMPRESO INCREMENTO CONTRATTUALE CCRL 2018	QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE		
	2016										0,00	
	2016										0,00	
	2016										0,00	
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
BUDGET 2017 (100% delle cessazioni a.p. 2016)											100%	0,00
PERSONALE ASSUNTO NEL 2017 MEDIANTE UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI (non deve essere considerato il personale assunto ai sensi della L.68/1999 compreso nella quota d'obbligo)	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE COMPRESO INCREMENTO CONTRATTUALE CCRL 2018	QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE		
	2017										0,00	
	2017										0,00	
	2017										0,00	
TOTALE COSTO ASSUNTI			0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	€ 0,00	
TOTALE SPAZI ASSUNZIONALI 2017 UTILIZZATI											0,00	
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2017											0,00	

BUDGET 2018											BUDGET	
PERSONALE CESSATO PER DIMISSIONI (non deve essere considerato il personale cessato compreso nella quota d'obbligo di cui della L.68/1999)	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE COMPRESO INCREMENTO CONTRATTUALE CCRL 2018	QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE		
	2017										0,00	
	2017										0,00	
	2017										0,00	
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
BUDGET 2018 (100% delle cessazioni a.p. 2017)											100%	0,00
PERSONALE ASSUNTO NEL 2018 MEDIANTE UTILIZZO SPAZI ASSUNZIONALI (non deve essere considerato il personale assunto ai sensi della L.68/1999 compreso nella quota d'obbligo)	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE CCRL 2018 A REGIME	INTERA QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE		
	2018										0,00	
	2018										0,00	
TOTALE COSTO ASSUNTI			0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	
TOTALE SPAZI ASSUNZIONALI 2018 UTILIZZATI											0,00	
TOTALE RESTI ASSUNZIONALI ANNO 2018											0,00	

BUDGET 2019											BUDGET	
PERSONALE CESSATO PER DIMISSIONI (non deve essere considerato il personale cessato compreso nella quota d'obbligo di cui della L.68/1999)	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE INIZIALE CCRL 2018 A REGIME	INTERA QUOTA SALARIO AGGIUNTIVO A BILANCIO	INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE	TREDICESIMA MENSILITA'	CONTRIBUTI CPDEL	CONTRIBUTI INADEL	IRAP	TOTALE		
	2018	B1	19.350,70	792,24		1.612,56	5.177,81	603,74	1.849,22	29.386,27		
	2018										0,00	
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI			19.350,70	792,24	0,00	1.612,56	5.177,81	603,74	1.849,22	29.386,27	€	
BUDGET 2019 (100% delle cessazioni a.p. 2018)											100%	29.386,27

RESTI ASSUNZIONALI :	
2014	
2015	16.807,89
2016	0,00
2017	0,00
2018	0,00
BUDGET 2019	29.386,27
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	46.194,16

TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019

Quota turn over non utilizzata anno 2014	€ 0,00
Quota turn over non utilizzata anno 2015	€ 16.807,89

Quota turn over non utilizzata anno 2016	€ 0,00
Quota turn over non utilizzata anno 2017	€ 0,00
Quota turn over non utilizzata anno 2018	€ 0,00
Capacità assunzionale 2019	€ 29.386,27
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	€ 46.194,16

Dato atto che la capacità assunzionale è stata ricalcolata tenendo conto del rinnovo contrattuale del 15/10/2018;

Dato atto che, in applicazione dell'art. 56, comma 19, della L.R. 18/20016, con Deliberazione n. 5 del 30/1/20109 dell'UTI Agro Aquileiese è stato definito il budget per le assunzioni anno 2019 attribuendo al Comune di Bagnaria Arsa un importo di € 29.386,27, che non tiene conto della quota non utilizzata nel 2015, ora ricompresa nel budget per il 2019;

Preso atto che non sono preventivabili al momento cessazioni per qualunque causa dal servizio nell'anno 2019 che formeranno capacità assunzionale nell'anno in corso, ai sensi dell'art. 14 bis, lettera b) D.L. 4/2019.

ANNO 2020

Art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 Cumulo di resti derivanti dal mancato utilizzo nel triennio precedente.

Non sono preventivabili al momento cessazioni per qualunque causa dal servizio nel corso dell'anno 2020 che formeranno capacità assunzionali nell'anno 2020, ai sensi dell'art. 14 bis, lettera b) D.L. 4/2019.

ANNO 2021

Art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 Cumulo di resti derivanti dal mancato utilizzo nel triennio precedente.

Non sono preventivabili al momento cessazioni per qualunque causa dal servizio nel corso dell'anno 2021 che formeranno capacità assunzionali nell'anno 2021, ai sensi dell'art. 14 bis, lettera b) D.L. 4/2019.

LAVORO FLESSIBILE

Per quanto riguarda il lavoro flessibile la legge regionale rinvia all'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., convertito in legge n. 122, che individua il limite di spesa massimo consentito, nella spesa sostenuta nel 2009 ed esclude da tale budget le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000:

Tale norma ha successivamente subito le seguenti modifiche ed integrazioni:

- l'art. 22, comma 1, del D.L. n. 50/2017 ha previsto un regime di deroga al sopra riportato tetto di spesa del lavoro flessibile per i Comuni che, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della spesa complessiva di personale secondo la normativa vigente, procedono ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica, a condizione che i

relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente allo svolgimento di servizi aggiuntivi, rispetto a quelli ordinari, pertanto non aventi qualifica di servizi essenziali oppure allo svolgimento di prestazioni verso terzi paganti;

- l'art. 1, comma 200, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205 ha previsto inoltre, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni, la possibilità di effettuare assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio del bilancio, in deroga al tetto di spesa del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 nel limite del 30% del fondo specificatamente costituito;
- la Deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti – sez. delle Autonomie – che ha affermato il principio di diritto secondo cui “Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione:
 - nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni”;
 - convenzioni ex art. 7 CCRL 26/11/2004: esclusione dal budget del lavoro flessibile;
 - comando: esclusione dal budget del lavoro flessibile a patto che l'Ente comandante non usi il risparmio per altre assunzioni;
- *l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone “4-bis. All'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, dopo le parole: “articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.” è inserito il seguente periodo: “Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;*

Vista la Deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali.

Ricordato che ai sensi dell'art. 56 comma 19 L.R. 18/2016 “[.]In relazione alle assunzioni, per gli anni 2017, 2018 e 2019, di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e con forme di lavoro flessibile da parte delle UTI e dei Comuni partecipanti alle medesime, ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per dette assunzioni il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI;

Vista la Deliberazione dell'UTI Agro Aquileiese n. 7 del 30/1/2019 con la quale, in applicazione del suddetto articolo 56 c. 19 L.R. 18/2016, ai fini del calcolo del budget del limite di spesa previsto per il lavoro flessibile, si definisce il budget di spesa a livello di UTI individuando, in

seguito a compensazioni tra gli enti dell'Unione, il budget disponibile per ciascun Comune riferito all'anno 2019;

Dato atto:

- che la spesa complessiva per lavoro flessibile del Comune di Bagnaria Arsa, anno 2009, ammonta a € 17.658,78;
- che per effetto della Deliberazione dell'Ufficio di Presidenza dell'UTI Agro Aquileise n. 7/2019 di cui sopra, a seguito compensazione tra enti del limite complessivo calcolato a livello di UTI, per l'anno 2019 la somma a disposizione del Comune di Bagnaria Arsa per assunzioni a tempo determinato e lavoro flessibile è pari a € 11.776,86;

Considerato che i costi per lavoro flessibile, come precisato dalle linee guida, vanno rappresentati nel piano poiché incidono sulla spesa del personale anche se non determinano riflessi definitivi sul piano del fabbisogno;

Rilevato pertanto che si autorizza il ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 definito a livello di UTI, ai sensi dell'art. 56, comma 19, della L.R. 18/2016 e nel rispetto della spesa media del personale del triennio 2011-2013;

AGGIORNAMENTO AL VIGENTE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI PERSONALE.

Il presente aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale, come già detto in precedenza, risulta essere coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, con le risorse finanziarie a disposizione.

Nel redigere il piano si è tenuto conto (punto 2.2 delle linee guida):

- Della spesa di personale in servizio a tempo indeterminato;
- Della spesa di personale in comando, distacco, convenzione;
- Della spesa potenziale derivante dai costi futuri da sostenere per il personale assegnato in comando, distacco, convenzione presso altre amministrazioni delle quali non è certo il trasferimento o la continuazione del comando, distacco, convenzione;
- Della spesa per il personale con contratti di lavoro flessibile;
- Dell'eventuale spesa per l'assunzione di categorie protette o diversamente abili, nei limiti delle quote di riserva;
- Delle nuove assunzioni previste nel triennio.

Rimane inteso che il presente piano costituisce fabbisogno minimo e indispensabile per il buon andamento dei servizi: pertanto ha carattere autorizzatorio, nei limiti di legge, a procedere con ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento relative a cessazioni intercorse e non previste o prevedibili, fatti salvi eventuali aggiornamenti da parte della Giunta Comunale.

ANNO 2019

FABBISOGNO 2019 - 2021 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO EX ART. 110 COMMA 1 D.LGS 267/2000

FABBISOGNO ANNO 2019

Categoria	Profilo	Fabbisogno Numero Unità	Numero unità già in forza	Numero unità da reclutare	Modalità di reclutamento
D	Amministrativo e/o contabile Tecnico	2	2	0	
C	Amministrativo e/o contabile e/o tecnico	3	2	1	Per tale assunzione si procederà mediante mobilità di comparto e intercompartimentale (che garantisce neutralità della spesa) perché gli spazi assunzionali non sono sufficienti per utilizzare graduatorie concorsuali di altri enti o, in subordine, altre forme di reclutamento. Attualmente è in essere una convenzione per l'utilizzo condiviso con altro Ente (art. 7 CCRL 26/11/2004) con scadenza 30/06/2019. Nelle more della copertura del posto con un dipendente a tempo indeterminato, si provvederà mediante conferimento di mansioni superiori.
PLA	Agente di polizia locale	2	1	1	Mobilità di comparto, intercompartimentale (che garantisca neutralità della spesa) o in subordine utilizzo di graduatoria o altre forme di reclutamento con utilizzo di capacità assunzionale anche in deroga ai sensi della L.R. 18/2016, art. 56, comma 20ter)
B	Collaboratore amministrativo e/o contabile	9	4	0	Assunzione già autorizzata nel piano del fabbisogno 2018/2020. La procedura di mobilità di comparto e intercompartimentale (che garantisce neutralità della spesa) è stata esperita con esito negativo. Si procederà prioritariamente mediante richiesta di avviamento a selezione ai sensi dell'art. 16 della L. 56/1987 e dell'art. 26 del D.P. Reg. 25/07/2006, n. 226/Pres con utilizzo pertanto di capacità assunzionale.
	Operaio specializzato /autista scuolabus		2	1	
	Lavoratore addetto alla cucina		1	0	
		16	12	3	
Personale fuori dalla dotazione organica operante presso l'ente					
Segretario Generale in convenzione			1		
SPESA COMPLESSIVA (a regime)		570.590,43			

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. Dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;

FABBISOGNO DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE RIENTRANTE NELLE MISURE DI CONTENIMENTO EX ART. 28 L. 122/2010

Si autorizza il ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 definito a livello di UTI ai sensi dell'art. 56. comma19, della L.R. 18/2016

COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI anno 2019

descrizione	Quota a carico Comune	Quota a rimborso
Convenzione Segreteria (Segretario Comunale)	29.205,94	0,00
Servizio personale – Funzione trasferita all'UTI Agro Aquileiese	0,00	0,00
Servizio tributi – Funzione trasferita all'UTI Agro Aquileiese	0,00	0,00
Convenzione utilizzo condiviso – art. 7 CCRL 2004 (anno 2019)	7.500,00	0,00
TOTALE A REGIME	36.705,94	0,00

La presente organizzazione potrà essere oggetto di modifica in relazione all'evoluzione della normativa regionale inerente la riforma delle autonomie locali e l'orientamento manifestato da più parti di intervenire nuovamente nell'assetto istituzionale e organizzativo delle Unioni, oltre che da successive scelte gestionali ritenute opportune ai fini dell'efficienza ed efficacia dei servizi

I suddetti importi sono calcolati a regime tenendo conto del fabbisogno del personale anche se non ancora coperto.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

DOTAZIONE ORGANICA E RELATIVA SPESA FISSA - 2019

Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco

Categoria	Posizione Economica	Tempo del lavoro %	Tempo del lavoro trasformato %	Numero posti coperti	Numero posti da coprire	Dati stipendiali				
						Competenze Fisse a carico del Bilancio	Competenze fisse a carico del Fondo	Contributi	Irap	Totale
B	B1	100,00			1	21.755,50		5.781,55	1.849,22	29.386,27
B	B3	100,00		1		21.820,44	618,67	6.575,80	1.907,32	30.922,23
B	B4	100,00		1		21.375,68	1.276,86	6.702,64	1.925,51	31.280,69
B	B5	100,00		1		21.822,00	1.666,99	6.884,55	1.996,57	32.370,11
B	B7	50%		1		11.747,48	590,20	3.342,34	1.048,65	16.728,67
B	B8	100,00		2		46.386,67	3.148,08	13.972,62	4.210,48	67.717,85
B	B8	55%		1		12.830,31	874,38	3.781,92	1.164,84	18.651,45
C	C1	100,00			1	26.024,06	0,00	7.044,59	2.212,05	35.280,70
C	C2	100,00		2		51.535,24	1.055,86	6.030,95	4.469,64	63.091,69
D	D3	100,00		1		28.955,84	2.172,06	10.128,51	2.645,88	43.902,29
D	D5	100,00		1		29.524,56	6.357,65	10.258,98	3.137,27	49.278,46
PLA	PLA1	100,00		1	1	53.257,86	0,00	16.967,92	4.526,94	70.225,78
				12	3					488.836,19
Costo trasformazione da tempo parziale a tempo pieno					0					
Oneri per rinnovi contrattuali (CCRL 2016-2018)										

Oneri per futuri rinnovi contrattuali					
TOTALE SPESA FISSA DOTAZIONE ORGANICA					488.836,19
ALTRE VOCI ACCESSORIE CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE					
Descrizione voce	Competenze Accessorie a carico del Bilancio	Competenze Accessorie a carico del Fondo	Contributi (24,875%)	Irap	Totale
Fondo risorse decentrate 2019		14.000,00	3.482,50	1.190,00	18.672,50
Indennità accessorie a carico del bilancio	9.575,14		2.381,82	813,89	12.770,85
Fondo del Lavoro Straordinario	1.428,57		355,36	121,43	1.905,36
Retribuzione di posizione organizzativa	17.515,87		4.406,27	1.488,85	23.410,99
TOTALE ALTRE VOCI ACCESSORIE CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE					56.759,70
TOTALE SPESA DI PERSONALE					545.595,89

	ALTRE VOCI CHE SI SOMMANO ALLA SPESA DI PERSONALE		
	Assegni al nucleo familiare	1.951,08	
	Buoni Pasto (comprati direttamente dall'Ente) - Rimborso	3.000,00	
	Lavoro flessibile		
	Spese per il personale di cui all'art. 110 D.Lgs. 267/2000		
	Rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzioni ecc.	37.138,79	
	TOTALE	42.089,87	
	ALTRE VOCI CHE SI DETRAGGONO DALLA SPESA DI PERSONALE		
	Rimborsi ricevuti per personale in comando, distacco, convenzioni ecc.		
	Spesa personale disabile (comprensivo di tabellare e voci accessorie)		
	Oneri per rinnovi contrattuali (CCRL 2016-2018) compresa IVC	17.095,33	
	Oneri per futuri rinnovi contrattuali		
	TOTALE SPESA DI PERSONALE ANNO DI RIFERIMENTO (A)		570.590,43
	TOTALE MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013 (B)		603.360,42
		DIFFERENZA (B-A)	32.769,99
			LIMITE RISPETTATO

Contenimento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato mediante utilizzo di capacità assunzionale.

Le assunzioni previste nel corso dell'anno 2019, che erodono capacità assunzionale, hanno un costo complessivo del lavoro pari a € 29.386,27, corrispondente all'assunzione di una unità di personale Cat. B1. Poiché la capacità assunzionale è pari a € 46.194,16, a seguito dell'utilizzo della quota citata, residuano spazi assunzionali per € 16.125,60, non sufficienti per la copertura degli altri posti, per i quali verrà utilizzata la mobilità di comparto o intercompartimentale e la deroga di cui all'art. 56 comma 20ter L.R.18/2016.

ANNO 2020

FABBISOGNO 2019 - 2021 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO EX ART. 110 COMMA 1 D.LGS 267/2000

FABBISOGNO ANNO 2020

Categoria	Profilo	Fabbisogno Numero Unità	Numero unità già in forza	Numero unità da reclutare	Modalità di reclutamento
D	Amministrativo e/o contabile Tecnico	2	2	0	
C	Amministrativo e/o contabile e/o tecnico	3	3	0	
PLA	Agente di polizia locale	2	2	0	
B	Collaboratore amministrativo e/o contabile	9	4	0	Non essendo sufficienti gli spazi assunzionali per l'assunzione di una unità full-time, si procederà con mobilità di comparto o intercompartimentale (che garantisce neutralità della spesa) .
	Operaio specializzato /autista scuolabus		3	1	
	Lavoratore addetto alla cucina		1	0	
		16	15	1	
Personale fuori dalla dotazione organica operante presso l'ente					
	Segretario Generale in convenzione		1		
SPESA COMPLESSIVA (a regime)		591.279,89			

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. Dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;

FABBISOGNO DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE RIENTRANTE NELLE MISURE DI CONTENIMENTO EX ART. 28 L. 122/2010

Si autorizza il ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 definito a livello di UTI ai sensi dell'art. 56. comma19, della L.R. 18/2016

COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI anno 2020

descrizione	Quota a carico Comune	Quota a rimborso
Convenzione Segreteria (Segretario Comunale)	29.205,94	0,00
Servizio personale – Funzione trasferita all'UTI Agro Aquileiese	0,00	0,00
Servizio tributi – Funzione trasferita all'UTI Agro Aquileiese	0,00	0,00
Convenzione utilizzo condiviso – art. 7 CCRL 2004 (anno 2019)	0,00	0,00
TOTALE A REGIME	29.205,94	0,00

La presente organizzazione potrà essere oggetto di modifica in relazione all'evoluzione della normativa regionale inerente la riforma delle autonomie locali e l'orientamento manifestato da più parti di intervenire nuovamente nell'assetto istituzionale e organizzativo delle Unioni, oltre che da successive scelte gestionali ritenute opportune ai fini dell'efficienza ed efficacia dei servizi

I suddetti importi sono calcolati a regime tenendo conto del fabbisogno del personale anche se non ancora coperto.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

DOTAZIONE ORGANICA E RELATIVA SPESA FISSA - 2020

Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco

Categoria	Posizione Economica	Tempo del lavoro %	Tempo del lavoro trasformato %	Numero posti coperti	Numero posti da coprire	Dati stipendiali				
						Competenze Fisse a carico del Bilancio	Competenze fisse a carico del Fondo	Contributi	Irap	Totale
B	B1	100,00		1	1	43.511,00		11.563,10	3.698,44	58.772,54
B	B3	100,00		1		21.820,44	618,67	6.575,80	1.907,32	30.922,23
B	B4	100,00		1		21.375,68	1.276,86	6.702,64	1.925,51	31.280,69
B	B5	100,00		1		21.822,00	1.666,99	6.884,55	1.996,57	32.370,11
B	B7	50%		1		11.747,48	590,20	3.342,34	1.048,65	16.728,67
B	B8	100,00		2		46.386,67	3.148,08	13.972,62	4.210,48	67.717,85
B	B8	55%		1		12.830,31	874,38	3.781,92	1.164,84	18.651,45
C	C1	100,00		1		26.024,06	0,00	7.044,59	2.212,05	35.280,70
C	C2	100,00		2		51.535,24	1.055,86	6.030,95	4.469,64	63.091,69
D	D3	100,00		1		28.955,84	2.172,06	10.128,51	2.645,88	43.902,29
D	D5	100,00		1		29.524,56	6.357,65	10.258,98	3.137,27	49.278,46
PLA	PLA1	100,00		2		53.257,86	0,00	16.967,92	4.526,94	70.225,78
				15	1					518.224,47
Costo trasformazione da tempo parziale a tempo pieno					0					
Oneri per rinnovi contrattuali (CCRL 2016-2018)										

Oneri per futuri rinnovi contrattuali					
TOTALE SPESA FISSA DOTAZIONE ORGANICA					518.224,47
ALTRE VOCI ACCESSORIE CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE					
Descrizione voce	Competenze Accessorie a carico del Bilancio	Competenze Accessorie a carico del Fondo	Contributi (24,875%)	Irap	Totale
Fondo risorse decentrate 2020		14.000,00	3.482,50	1.190,00	18.672,50
Indennità accessorie a carico del bilancio	9.575,14		2.381,82	813,89	12.770,85
Fondo del Lavoro Straordinario	1.428,57		355,36	121,43	1.905,36
Retribuzione di posizione organizzativa	17.515,87		4.406,27	1.488,85	23.410,99
TOTALE ALTRE VOCI ACCESSORIE CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE					56.759,70
TOTALE SPESA DI PERSONALE					574.982,17

	ALTRE VOCI CHE SI SOMMANO ALLA SPESA DI PERSONALE		
	Assegni al nucleo familiare	1.951,08	
	Buoni Pasto (comprati direttamente dall'Ente) - Rimborso	3.200,00	
	Lavoro flessibile		
	Spese per il personale di cui all'art. 110 D.Lgs. 267/2000		
	Rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzioni ecc.	29.205,94	
	TOTALE	34.357,02	
	ALTRE VOCI CHE SI DETRAGGONO DALLA SPESA DI PERSONALE		
	Rimborsi ricevuti per personale in comando, distacco, convenzioni ecc.		
	Spesa personale disabile (comprensivo di tabellare e voci accessorie)		
	Oneri per rinnovi contrattuali (CCRL 2016-2018) compresa IVC	18.059,30	
	Oneri per futuri rinnovi contrattuali		
	TOTALE SPESA DI PERSONALE ANNO DI RIFERIMENTO (A)		591.279,89
	TOTALE MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013 (B)		603.360,42
		DIFFERENZA (B-A)	12.080,53
			LIMITE RISPETTATO

Contenimento della spesa per assunzioni a tempo indeterminato mediante utilizzo di capacità assunzionale.

A seguito dell'erosione della capacità assunzionale nel 2019, che pertanto nel 2020 ammonta a € 16.125,60, le assunzioni previste nel corso dell'anno 2020, dovranno essere effettuate con procedure di mobilità, non essendo sufficienti gli spazi assunzionali per una unità full time.

ANNO 2021

FABBISOGNO 2019 - 2021 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO EX ART. 110 COMMA 1 D.LGS 267/2000

FABBISOGNO ANNO 2021

Categoria	Profilo	Fabbisogno Numero Unità	Numero unità già in forza	Numero unità da reclutare	Modalità di reclutamento
D	Amministrativo e/o contabile Tecnico	2	2	0	
C	Amministrativo e/o contabile e/o tecnico	3	3	0	
PLA	Agente di polizia locale	2	2	0	
B	Collaboratore amministrativo e/o contabile	9	4	0	
	Operaio specializzato /autista scuolabus		4	0	
	Lavoratore addetto alla cucina		1	0	
		16	16	0	
Personale fuori dalla dotazione organica operante presso l'ente					
	Segretario Generale in convenzione		1		
SPESA COMPLESSIVA (a regime)		591.279,89			

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. Dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;

FABBISOGNO DI PERSONALE CON CONTRATTO DI LAVORO FLESSIBILE RIENTRANTE NELLE MISURE DI CONTENIMENTO EX ART. 28 L. 122/2010

Si autorizza il ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 definito a livello di UTI ai sensi dell'art. 56. comma 19, della L.R. 18/2016

COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI anno 2021

descrizione	Quota a carico Comune	Quota a rimborso
Convenzione Segreteria (Segretario Comunale)	29.205,94	0,00
Servizio personale – Funzione trasferita all'UTI Agro Aquileiese	0,00	0,00
Servizio tributi – Funzione trasferita all'UTI Agro Aquileiese	0,00	0,00
Convenzione utilizzo condiviso – art. 7 CCRL 2004 (anno 2019)	0,00	0,00
TOTALE A REGIME	29.205,94	0,00

La presente organizzazione potrà essere oggetto di modifica in relazione all'evoluzione della normativa regionale inerente la riforma delle autonomie locali e l'orientamento manifestato da più parti di intervenire nuovamente nell'assetto istituzionale e organizzativo delle Unioni, oltre che da successive scelte gestionali ritenute opportune ai fini dell'efficienza ed efficacia dei servizi

I suddetti importi sono calcolati a regime tenendo conto del fabbisogno del personale anche se non ancora coperto.

TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA

DOTAZIONE ORGANICA E RELATIVA SPESA FISSA - 2021

Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco

Categoria	Posizione Economica	Tempo del lavoro %	Tempo del lavoro trasformato %	Numero posti coperti	Numero posti da coprire	Dati stipendiali				
						Competenze Fisse a carico del Bilancio	Competenze fisse a carico del Fondo	Contributi	Irap	Totale
B	B1	100,00		1	1	43.511,00		11.563,10	3.698,44	58.772,54
B	B3	100,00		1		21.820,44	618,67	6.575,80	1.907,32	30.922,23
B	B4	100,00		1		21.375,68	1.276,86	6.702,64	1.925,51	31.280,69
B	B5	100,00		1		21.822,00	1.666,99	6.884,55	1.996,57	32.370,11
B	B7	50%		1		11.747,48	590,20	3.342,34	1.048,65	16.728,67
B	B8	100,00		2		46.386,67	3.148,08	13.972,62	4.210,48	67.717,85
B	B8	55%		1		12.830,31	874,38	3.781,92	1.164,84	18.651,45
C	C1	100,00		1		26.024,06	0,00	7.044,59	2.212,05	35.280,70
C	C2	100,00		2		51.535,24	1.055,86	6.030,95	4.469,64	63.091,69
D	D3	100,00		1		28.955,84	2.172,06	10.128,51	2.645,88	43.902,29
D	D5	100,00		1		29.524,56	6.357,65	10.258,98	3.137,27	49.278,46
PLA	PLA1	100,00		2		53.257,86	0,00	16.967,92	4.526,94	70.225,78
				15	1					518.224,47
Costo trasformazione da tempo parziale a tempo pieno					0					
Oneri per rinnovi contrattuali (CCRL 2016-2018)										
Oneri per futuri rinnovi contrattuali										
TOTALE SPESA FISSA DOTAZIONE ORGANICA										518.224,47

ALTRE VOCI ACCESSORIE CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

Descrizione voce	Competenze Accessorie a carico del Bilancio	Competenze Accessorie a carico del Fondo	Contributi (24,875%)	Irap	Totale
Fondo risorse decentrate 2021		14.000,00	3.482,50	1.190,00	18.672,50
Indennità accessorie a carico del bilancio	9.575,14		2.381,82	813,89	12.770,85
Fondo del Lavoro Straordinario	1.428,57		355,36	121,43	1.905,36
Retribuzione di posizione organizzativa	17.515,87		4.406,27	1.488,85	23.410,99
TOTALE ALTRE VOCI ACCESSORIE CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE					56.759,70
TOTALE SPESA DI PERSONALE					574.984,17

	ALTRE VOCI CHE SI SOMMANO ALLA SPESA DI PERSONALE		
	Assegni al nucleo familiare	1.951,08	
	Buoni Pasto (comprati direttamente dall'Ente) - Rimborso	3.200,00	
	Lavoro flessibile		
	Spese per il personale di cui all'art. 110 D.Lgs. 267/2000		
	Rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzioni ecc.	29.205,94	
	TOTALE	34.357,02	
	ALTRE VOCI CHE SI DETRAGGONO DALLA SPESA DI PERSONALE		
	Rimborsi ricevuti per personale in comando, distacco, convenzioni ecc.		
	Spesa personale disabile (comprensivo di tabellare e voci accessorie)		
	Oneri per rinnovi contrattuali (CCRL 2016-2018) compresa IVC	18.059,30	
	Oneri per futuri rinnovi contrattuali		
	TOTALE SPESA DI PERSONALE ANNO DI RIFERIMENTO (A)		591.279,89
	TOTALE MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013 (B)		603.360,42
		DIFFERENZA (B-A)	12.080,53
			LIMITE RISPETTATO