

COMUNE DI CAMPOLONGO TAPOGLIANO

**AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DI
PERSONALE**

TRIENNIO 2020 - 2022

PREMESSE

L'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 dispone, tra l'altro che *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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”*

Per effetto della suddetta norma 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 2020/2022 tiene conto dei seguenti aspetti:

- le linee programmatiche di mandato;
- 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 partecipazione del Comune di Campolongo Tapogliano all'Unione Territoriale Agro Aquileiese;
- la nuova disciplina di cui alla L.R. 21/2019 *“Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli-Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale”*.
- le convenzioni per la gestione di servizi in forma associata attualmente in atto.

Le linee guida, approvate con DM 8/5/2018, evidenziano che *“L'attività di programmazione dei fabbisogni di personale deve contemplare [...] l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi”* (punto 3), nonché un'attività di analisi quantitativa e qualitativa, orientata ad ottenere elementi di standardizzazione, che dovrebbe esplicitarsi in una

rappresentazione tabellare articolata su processi, funzioni o attività che necessitano di personale (punto 2 delle linee di indirizzo).

Prioritariamente appare quindi doveroso effettuare una ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Campolongo Tapogliano.

RICOGNIZIONE DELL'ASSETTO ORGANIZZATIVO DEL COMUNE DI CAMPOLONGO TAPOGLIANO

La Giunta comunale con delibera n. 53 del 21/05/2019, in attuazione delle linee guida di cui al DM 8/5/2018, ha provveduto ad effettuare una ricognizione assetto organizzativo dell'ente, nonché a definire i nuovi profili professionali necessari per la propria struttura.

Non essendo ad oggi pervenute nuove esigenze di carattere strutturale, si conferma la struttura organizzativa nonché i profili professionali individuati nella citata deliberazione n. 53/2019.

Di seguito si dettaglia il piano triennale di fabbisogno di personale 2020/2022 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

A. 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 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*).

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:

L. 296 del 27/12/2006 (s.m.i.)	<p>557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) [abrogato]; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente</p> <p>557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133</p> <p>557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione</p>
L.R. 12/2014	Alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dal 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.

<p>Art. 22 comma 1 L.R.18/2015</p> <p>L.R 28/2018 art. 9 comma 6</p>	<p>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).</p> <p>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.</p>
<p>Art. 49 comma 2 e 3 L.R. 18/2015</p>	<p>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.</p>

Situazione dell'ente

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, è necessario, 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.

Sulla scorta di queste considerazioni, dal valore medio del triennio di riferimento (2011-2013), è stata scomputata la spesa relativa al personale trasferito all'UTI, che non grava più sull'ente cedente.

Al contempo la Corte Conti Sezione Autonomie n. 13/2015 ha statuito che non costituiscono spesa di personale, le spese per il personale appartenente alle categorie protette, limitatamente alla quota di riserva.

In data 15/10/2018 è stato sottoscritto il nuovo CCRL applicabile per il triennio 2016/2018 ai dipendenti del comparto Regioni Enti Locali del FV.

Con nota del 16/4/2019 con la quale la - Direzione centrale autonomie locali, sicurezza e politiche dell'immigrazione - nel fornire indicazioni e precisazioni operative in merito all'applicazione delle disposizioni relative al coordinamento della finanza pubblica applicabili agli enti della Regione FVG, precisa che nel calcolo dell'aggregato spesa di personale deve essere escluso, oltre all'onere per rinnovi contrattuali relativi agli aumenti di tabellari e del salario aggiuntivo di cui al CCRL 2016/2018, anche l'importo corrispondente alla quota di

indennità di vacanza contrattuale che, ai sensi dell'art. 20 del CCRL 15/10/2018, è stata conglobata nello stipendio tabellare e relativa alla tabella A) del suddetto contratto.

Pertanto, il procedimento di neutralizzazione degli oneri contrattuali è analogo anche con riferimento al triennio 2011-2013 e necessita procedere al ricalcolo della spesa media di riferimento 2011/2013 escludendo da tale computo l'indennità di vacanza contrattuale;

Di conseguenza la dotazione organica del Comune di Campolongo Tapogliano, intesa quale dotazione di spesa di personale potenziale, invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale – per gli anni 2020/2021/2022, in applicazione di quanto previsto attualmente dall'art. 22 L.R. 18/2015 (art. 9 comma 6 L.R. 28/2018), è quantificata in €. 293.123 come definito nel seguente prospetto:

	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
SPESA DI PERSONALE DI CUI ALL'INTERVENTO 1	259.137	273.836	268.182	
a sommare: ACQUISTO DI SERVIZI DA AGENZIE DI LAVORO INTERINALE	8.762	20.992	10.963	
SPESE PER LAVORI SOCIALMENTE UTILI E/O LAVORI DI PUBBLICA UTILITA'	29.997	3.554	1.327	
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO	0	0	10.033	
SPESE PER COLLABORAZIONI COORDINATE 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.	31.259	30.445	38.490	
TOTALE SPESA DI PERSONALE	329.155	328.827	328.995	328.992
a detrarre: LAVORI SOCIALMENTE UTILI E/O LAVORI DI PUBBLICA UTILITA' PER LA QUOTA FINANZIATA DALLA REGIONE	22.811	0	0	
CANTIERI DI LAVORO PER LA QUOTA FINANZIATA DALLA REGIONE			8.783	
RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC.				
EVENTUALI ONERI PER RINNOVI CONTRATTUALI	1.708	1.440	1.440	
SPESE PERSONALE TRASFERITO ALL'UNIONE TERRITORIALE INTERCOMUNALE	43.632	43.259	43.545	
a sommare: IRAP	19.972	19.539	19.498	
TOTALE SPESA DI PERSONALE NETTA	280.977	303.666	294.725	293.123

B. VINCOLI FINANZIARI A GARANZIA DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

Il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio, e senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Pertanto, fermo restando il limite generale della dotazione organica di cui al precedente paragrafo, il ricorso a nuove assunzioni deve rispettare la capacità assunzionale, ovvero la capacità dell'Ente di procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato.

In relazione alle suddette facoltà si precisa che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004 e come confermato da numerose pronunce della Corte dei Conti, il ricorso all'istituto della mobilità fra Pubbliche Amministrazioni è "neutro" ai fini dell'utilizzo della capacità assunzionale, a condizione che la mobilità avvenga fra amministrazioni entrambe sottoposte ad un regime vincolistico delle assunzioni. Pertanto, anche in assenza di specifiche facoltà assunzionali, nuove assunzioni risultano sempre possibili mediante ricorso a mobilità, a condizione che vengano comunque rispettati i limiti generali di spesa del personale.

La capacità assunzionale riferita ad un determinato anno viene determinata sommando la "capacità assunzionale di competenza" (determinata sulla base della spesa relativa alle cessazioni intervenute nell'anno precedente e quelle intervenute nell'anno in corso) con la "capacità assunzionale residua) maturata nel quinquennio precedente secondo le regole all'epoca vigenti e non utilizzata:

<u>Dall'anno 2016</u> Art. 1, comma 228, della legge 208/2015	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. [...]
<u>Anni 2017-2018-2019</u> L.R. 18/2016 – Art. 56 comma 19 (e successive modifiche e integrazioni))	La Regione, le UTI, i Comuni partecipanti alle medesime e i Comuni non partecipanti alle Unioni territoriali possono procedere, per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020, 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
Art. 3 comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'art. 4, comma 3, della legge	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 cinque anni , nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì

<p>125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015 e dal DL 4/2019 convertito nella L. 26 del 28/3/2019).</p> <p>Art. 3 comma 5 – sexies - del DL 90/2014 introdotto dalla L. 26/2019 di conversione del DL 4/2019)</p>	<p>consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.</p> <p>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 turn-over.</p>
---	---

Situazione dell'Ente

ANNO 2020

Questo Ente partecipa all'Unione Territoriale Intercomunale Agro Aquileiese costituita di diritto ai sensi dell'art. 56 quater della Legge Regionale 26 del 2014, a far data dal 15 aprile 2016, pertanto la capacità assunzionale, utile ad assunzioni a tempo indeterminato non per mobilità volontaria, può essere calcolata secondo la seguente tabella:

ANNO	
2015	60% della spesa delle cessazioni anno precedente
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

Si evidenzia che 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 e degli oneri relativi alle assunzioni, evidenzia che non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento, ma esclusivamente quella di ingresso;

La deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dagli anni precedenti, chiarisce che il quinquennio precedente 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;

RITENUTO, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale:

- Budget annuale 2020 (competenza):
 - Nel corso del 2019 non si sono verificate cessazioni che hanno prodotto spazi assunzionali.
 - Nel corso del 2020, per quanto ad oggi conosciuto, non sono previste cessazioni di personale che producono spazi assunzionali.
- Resti inutilizzati della capacità assunzionale del triennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018): nessuna

Sulla base delle predette indicazioni il budget assunzionale del Comune di Campolongo Tapogliano è pari a € 0.

In applicazione dell'art. 56, comma 19, della L.R. 18/20016, con delibera n. 4 del 29/1/2020 dell'UTI Agro Aquileiese è stato definito il budget per le assunzioni anno 2020 confermando al Comune di Campolongo Tapogliano la quota di € 0,00;

Inoltre, con la suddetta delibera dell'Unione n. 4/2020 si dispone che, le eventuali ulteriori capacità assunzionali determinate nei singoli Comuni dell'Unione e nell'Unione stessa, in applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 14-bis del DL 4/2019 convertito nella L. 26 del 28/3/2019, rimangano nella disponibilità dei singoli enti senza attivare alcuna forma di compensazione e senza ulteriori atti;

Qualora nel corso del 2020 si evidenziassero ulteriori cessazioni, le relative capacità assunzionali verranno utilizzate, prioritariamente, a garanzia della copertura delle cessazioni che producono il relativo turn - over senza ulteriori atti.

ANNI 2021/2022

Per effetto dell'art. 3 comma 5 D.L. 90/2014 si avrà il cumulo di resti derivanti dal mancato utilizzo nel quinquennio precedente. Non sono preventivabili al momento cessazioni dal servizio anno 2021 e anno 2022.

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, per gli enti che abbiano rispettato l'obbligo di riduzione della spesa i personale complessiva di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della L. 296/2006, il limite di spesa massimo consentito nella spesa sostenuta per le medesime finalità 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 – 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" (50% spesa 2009) ;*

La deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, ha poi chiarito che *“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.”;

Inoltre il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs. 75/2017 – conferma 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.

L'Art. 56 comma 19 L.R. 18/2016 dispone che “[..]*In relazione alle assunzioni, per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020, 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;*

Pertanto si evidenzia che:

- la spesa complessiva per lavoro flessibile del Comune di Campolongo Tapogliano anno 2009 ammonta a € 8.583,07;

- per effetto della normativa regionale precedentemente richiamata il budget di spesa per lavoro flessibile anno 2020 del Comune di Campolongo Tapogliano verrà aggiornato dall'UTI in corso d'anno nel rispetto del limite massimo spendibile a livello di Unione.

C. 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 potenziale massima derivante dalle specifiche disposizioni di legge in materia di contenimento della spesa di personale;
- 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;
- Della ricognizione effettuata, in collaborazione con il Segretario Comunale, del fabbisogno di risorse umane all'interno dell'organizzazione dal punto di vista quantitativo e qualitativo;
- Della norma di cui 10 della L.R. 33/2019 che, al fine di ridurre i tempi di accesso ai pubblici impieghi, dispone che fino al 31/12/2021 le procedure concorsuali bandite dalle amministrazioni del Comparto unico del FVG e le conseguenti assunzioni possono essere disposte senza previo svolgimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 23 della L.R. 18/2016.

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.

PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMIANTO TRIENNIO 2020/2022

RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI

Preliminarmente alla stesura del presente documento l'Amministrazione, con la collaborazione del Segretario comunale, sentiti i Responsabili di posizione organizzativa, ha effettuato una ricognizione generale del fabbisogno di risorse umane all'interno dell'organizzazione dal punto di vista quantitativo e qualitativo:

PERSONALE IN SERVIZIO ALL'1/1/2020 E SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE

Area Finanziaria Amministrativa - Assistenza sociale (funzione trasferita in UTI)

Cat.	Profilo	N.ro unità al 1/1/2020
D	Istruttore direttivo contabile	1
C	Istruttore amministrativo	2

Area Tecnica manutentiva

Cat.	Profilo	N.ro unità al 1/1/2020
D	Istruttore direttivo tecnico	1
B	Operaio specializzato- autista scuolabus	1
B	Operaio manutentore	1

COMANDI, DISTACCHI, CONVENZIONI, UTILIZZI CONDIVISI, SCAVALCHI

DESCRIZIONE
Convenzione Segreteria (Segretario Comunale)
Convenzione servizio finanziario
Convenzione servizio Commercio
Convenzione Corpo di Polizia Municipale
Servizio personale - Funzione trasferita all'UTI Agro Aquileiese
Servizio tributi - Funzione trasferita all'UTI Agro Aquileiese
Servizio sociale – Funzione trasferita all'UTI Agro Aquileiese

La suddetta organizzazione potrà essere oggetto di modifica in relazione all'applicazione della nuova disciplina di cui alla L.R. 21/2019 "Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli-Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale".

CESSAZIONI PROGRAMMATE

In riferimento al triennio 2020/2022 alla data odierna non sono note cessazioni di personale.

In considerazione delle cessazioni previste, della conferma o meno delle conseguenti necessità e delle ulteriori necessità si evidenzia il seguente fabbisogno teorico rispetto al personale in servizio all'1/1/2020:

- Garantire la presenza del personale in servizio mediante copertura del turn over.

Di seguito si riporta lo schema riepilogativo della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato riferite al triennio 2020/2022:

FABBISOGNO 2020 - 2022 PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO COMPRESO EX ART. 110 COMMA 1 D.LGS 267/2000 –

ANNO 2020/2021/2022

CATEGORIA	PROFILO	FABBISOGNO NUMERO UNITA'	N.RO UNITA' GIA' IN FORZA	CESSAZIONI PREVISTE	NUMERO UNITA' DA RECLUTARE	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
D	Amministrativo e/o contabile	2	1	0	0	
	Tecnico		1	0	0	
C	Amministrativo e/o contabile	2	2	0	0	
B	Operaio specializzato e/o autista scuolabus	2	2	0	0	
		6	6	0	0	

PERSONALE FUORI DALLA DOTAZIONE ORGANICA OPERANTE PRESSO L'ENTE	
Segretario Generale in convenzione	1

Garantire il mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo all'attivazione delle procedure di reclutamento più idonee a garantire continuità al servizio.

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

Non sono previste assunzioni che erodono capacità assunzionali. Eventuali ulteriori spazi assunzionali derivanti da cessazioni 2020/2021/2022, al momento non preventivabili, verranno utilizzati, prioritariamente, a garanzia della copertura delle cessazioni che producono il relativo turn - over senza ulteriori atti.

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2020/2022

L'amministrazione si riserva di avvalersi di forme di lavoro flessibile nelle more della sostituzione del personale cessato e comunque nel rispetto delle causali previste dall'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e del budget 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.

VERIFICA RISPETTO DEI VINCOLI DI FINANZA PUBBLICA

La programmazione contenuta nel presente piano è compatibile con l'obbligo di riduzione di spese di personale disposto dalla vigente normativa nazionale e regionale come dimostrato dal prospetto di calcolo che segue.

Nel prospetto sotto riportato si evidenzia la spesa di personale a regime annuo determinata tenendo conto delle nuove assunzioni programmate. I costi sono comprensivi degli oneri contributivi e fiscali a carico dell'Ente.

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

A REGIME SENZA RIENTRO PERSONALE UTI

DOTAZIONE ORGANICA E RELATIVA SPESA FISSA									
Personale in servizio a tempo indeterminato									
Categoria	Posizione Economica	Tempo del lavoro %	Tempo del lavoro trasformato %	Numero posti coperti	Dati stipendiali				
					Competenze Fisse a carico del Bilancio	Competenze Fisse a carico del Fondo	Contributi	Irap	Totale
B	B1	100,00		1	21.955,42	0,00	6.196,72	1.866,21	30.018,35
B	B8	100,00		1	23.556,20	1.573,99	7.095,94	2.136,07	34.362,20
C	C2	100,00		1	26.189,61	527,97	7.230,35	2.270,99	36.218,92
C	C3	100,00		1	26.192,49	937,50	7.342,36	2.306,05	36.778,40
D	D1	100,00		1	29.880,94	0,00	8.214,86	2.539,88	40.635,68
D	D3	100,00		1	29.896,18	2.172,06	8.680,42	2.725,81	43.474,47
				6	157.670,84	5.211,52	44.760,65	13.845,01	221.488,02
Previsioni di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno				0	0,00	0,00	0,00	0	0,00
TOTALE SPESA FISSA DOTAZIONE ORGANICA					157.670,84	5.211,52	44.760,65	13.845,01	221.488,02

ALTRE VOCI ACCESSORIE CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE

Descrizione voce	Competenze Accessorie a carico del Bilancio	Competenze Accessorie a carico del Fondo	Contributi	Irap	Totale
Fondo del trattamento accessorio:		9.915,64	2.446,68	842,83	13.205,15
Indennità accessorie a carico del bilancio	2.388,44		589,35	203,02	3.180,80
Fondo del Lavoro Straordinario	1.325,66		327,11	112,68	1.765,45
Retribuzione di posizione organizzativa	11.205,00		3.342,29	952,43	15.499,72

Accessorio al Segretario Comunale					
					33.651,13

ALTRE VOCI CHE SI SOMMANO ALLA SPESA DI PERSONALE	
Assegni al nucleo familiare	2.604,00
Buoni Pasto (comprati direttamente dall'Ente)	0,00
Spesa lavoro flessibile (importo 2009)	2.900,00
Spese per il personale di cui all'art. 110 D.Lgs. 267/2000	0,00
Rimborsi dovuti per personale in comando, distacco, convenzioni ecc.	43.989,20
49.493,20	

ALTRE VOCI CHE SI DETRAGGONO DALLA SPESA DI PERSONALE	
Rimborsi ricevuti per personale in comando, distacco, convenzioni ecc.	0,00
Spesa personale disabile	0,00
Aumenti CCRL 2018 (stipendio e comparto)	-8.690,55
Oneri per indennità di vacanza contrattuale conglobata dal 31/12/2015 e indennità di vacanza contrattuale da 1.3.2019	-2.898,64
-11.589,19	

TOTALE SPESA DI PERSONALE ANNO DI RIFERIMENTO (A)	293.043,16
TOTALE MEDIA DEL TRIENNIO 2011/2013 (B)	293.122,55
	DIFFERENZA (B-A)
	79,40