

## **Il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2019-2021**

L'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

A norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

A norma dell'art. 1, comma 102 L 30.12.2004 n. 311 le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;

Secondo l'art. 3 comma 120 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

L'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. (divieto di assunzioni) si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una

## Documento Unico di Programmazione 2019/2021

programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

a) "... 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.4 comma 2);

b) "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente" (art.4, comma 3);

c) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche.

Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore:

- alla spesa potenziale massima della dotazione organica finanziaria;
- alla spesa massima per il personale dato dalla media del triennio 2011-2013, dedotte le spese escluse ex art.1 comma 557 della legge 296/2006;
- alle facoltà assunzionali consentite dalla vigente normativa (cento per cento della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente);

Il piano triennale dei fabbisogni:

a) Deve essere coerente con gli strumenti di programmazione generale dell'Ente e svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);

b) Deve svilupparsi in prospettiva triennale. E' adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001

c) Deve riportare le modalità di reclutamento dei profili professionali richiesti, profili individuati in coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere e della struttura organizzativa, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

## Documento Unico di Programmazione 2019/2021

Ai fini della coerenza con le linee di indirizzo il Responsabile del Servizio Personale, con l'ausilio del personale assegnato all'Ufficio ha (vedasi allegato):

a) elaborato la dotazione potenziale organica teorica, numerica e finanziaria, comprendente le spese per contratti di lavoro c.d. flessibili e tutte le altre spese (es. buoni-pasto, fondo risorse decentrate, indennità di posizione P.O., Segretario Generale, lavoro straordinario, ecc.), comportante una spesa di euro 2.057.488,79; a questa ha dedotto le spese escluse ex art.1 comma 557 della legge 296/2006 pari a euro 456.474,63 Al termine ha accertato che la relativa spesa è superiore di euro 42.807,23 a quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013 pari a 1.558.166,93.

Pertanto la nuova dotazione organica potenziale del Comune in termini finanziari ammonta ad euro 1.558.166,93.

b) calcolato la spesa della dotazione organica del personale in servizio alla data del 1.11.2018 comprendente le spese per contratti di lavoro c.d. flessibili e tutte le altre spese (es. buoni-pasto, fondo risorse decentrate, indennità di posizione P.O., Segretario Generale, lavoro straordinario, ecc.), comportante una spesa di euro 1.843.761,10; a questa ha dedotto le spese escluse ex art.1 comma 557 della legge 296/2006 pari a euro 413.273,17 Al termine ha accertato che la relativa spesa è inferiore di euro 127.679, a quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013 pari a 1.558.166,93

c) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad € 84.346,17, equivalente alla spesa di personale cessato nel 2018.

### Presi in considerazione

- le informazioni ricevute dai Responsabili di Servizio;
- la struttura organizzativa del Comune;
- la ricognizione contenuta nell'organigramma del personale in servizio, delle posizioni contrattuali a tempo parziale, e del numero e posizioni occupate dai dipendenti assegnati a più servizi diretti da più Responsabili di Servizio;
- le risorse finanziarie disponibili nello schema del bilancio di previsione 2019-2021
- i limiti e vincoli finanziari in termini di reclutamento di nuovo personale;
- la verifica dei servizi attualmente erogati da Comune sia in termini di spesa che di qualità;
- delle linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare a cura di questa Amministrazione risultata eletta in esito alle elezioni dell'11.6.2017 nel corso del mandato amministrativo 2017-2022, approvate dal Consiglio Comunale con deliberazione n° 27 in data 22.6.2017.
- gli obiettivi (generali-strategici e operativi) contenuti nel Piano della performance triennio 2018 - 2020 (art. 10 comma 1 lettera a) del Decreto L.vo n° 150/2009 modificato dal Decreto L.vo 25.5.2017, n° 74, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n°. 18 del 21.1.2018;
- gli obblighi assunzionali derivanti dalla legge 68/1999;

tenute presenti le cessazioni lavorative, nell'anno 2018, e la relativa minor spesa quantificata in euro 84.346,17 di tre dipendenti, dei quali:

- con effetto dal 31.12.2018, n° 1, cat. B, Esecutore tecnico, appartenente alla squadra tecnica (ex legge 68/1999);

## **Documento Unico di Programmazione 2019/2021**

- con effetto dal 1.10.2018, n° 1, cat. C. Istruttore Amministrativo, in dotazione ai servizi amministrativi della P.M. e Servizi di Protezione Civile, Artigianato, Traffico, Viabilità, Commercio Ambulante;
- con effetto dal 1.12.2018, ° 1 Cat. B3 Collaboratore Tecnico in dotazione ai Servizi OO.PP. Territorio, Ambiente, Patrimonio

### **SI STABILISCE**

#### **per l'anno 2019**

1. Di assicurare presso l'Area Tecnica – Servizi OO.PP. Territorio, Ambiente, Patrimonio un supporto amministrativo mediante l'istituzione di un posto Cat. C, profilo Professionale "Istruttore Amministrativo", riservato (quota d'obbligo del Comune) agli appartenenti alle categorie di cui alla legge 68/1999, da ricoprire con assunzione, nell'anno 2019, di un lavoratore con contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

Modalità di reclutamento prevista: concorso pubblico preceduto da procedura di mobilità volontaria

2. Di incrementare la dotazione del personale presso l'Area Tecnica mediante l'istituzione di un posto in Cat D da ricoprire mediante l'assunzione di un lavoratore da inquadrare nella cat. D, profilo professionale "Istruttore Direttivo Tecnico" con contratto di lavoro a tempo indeterminato e tempo parziale al 92,5%.

Modalità di reclutamento prevista: concorso pubblico o utilizzo graduatorie concorsuali di altri enti (Regolamento approvato con deliberazione G.C. n° 127 del 27.6.2017).

La spesa annua per il personale di cui ai punti 1 e 2 ammonta a euro 58.981,30. Il resto assunzionale di euro 25.346,87 sarà utilizzato, con modifica in corso d'anno del Programma 2019.

Per l'anno 2019 si prevedono inoltre assunzioni a termine nell'importo massimo di euro 14.860,51

La nuova dotazione organica ridefinita ai sensi della normativa di cui in premessa, decorrente dall'anno 2019 e rappresentata nell'allegato, ammonta complessivamente a 46 unità, delle quali 6 in posizione part-time.

#### **per l'Anno 2020**

In assenza di un quadro normativo certo e stabile in materia pensionistica per l'anno 2019 e delle conseguenti opzioni in capo al personale dipendente non risulta oggettivamente possibile elaborare previsioni assunzionali attendibili.

Per l'anno 2020 si prevedono assunzioni a termine nell'importo massimo di euro 14.860,51

#### **per l'Anno 2011**

In assenza di un quadro normativo certo e stabile in materia pensionistica per l'anno 2019 e delle conseguenti opzioni in capo al personale dipendente non risulta oggettivamente possibile elaborare previsioni assunzionali attendibili.

## Documento Unico di Programmazione 2019/2021

Per l'anno 2020 si prevedono assunzioni a termine nell'importo massimo di euro 14.860,51.

la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, determinata come da allegata, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima).

L'art. 33 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16, "Disposizioni in tema di mobilità e collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici", della Legge 12 novembre 2011, n. 183, prevede quanto segue:

*"1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";*

Viene dato atto che, a seguito di ricognizione puntualmente condotta presso tutti gli Uffici e Servizi, il Comune di Borgo San Dalmazzo non presenta situazioni di soprannumero né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria.

Poiché il presente Piano si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente, esso sarà annualmente modificato sia in relazione alle cessazioni per collocamenti a riposo sia in relazione ad eventuali mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

Si da atto che il presente Programma è stato inviato alle RRSSUU del Comune

# Documento Unico di Programmazione 2019/2021

# Documento Unico di Programmazione 2019/2021

COMUNE DI BORGIO SAN DALMAZZO

(Provincia di Cuneo)

## ALLEGATO AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021

### A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Cat.	01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.		0,00	0,00
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part.Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
D3	2	0	2	2	0	0	0
D1	10	0	10	10	0	0	0
C	21	0	21	17	0	4	4
B3	4	1 al 45%	5	4	1	0	1
B1	14	1 al 50%	15	12	1	2	3
<b>TOTALI</b>	<b>51</b>	<b>2</b>	<b>53</b>	<b>45</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>
Posti Equ. Tempo Pieno	51	1	52				

### Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	2	0,00	2,00	55.145,70	14.712,87	4.687,38	724,06	75.270,02
D1	10	0,00	10,00	239.800,93	63.978,89	20.383,08	2.228,23	326.391,12
C1	21	0,00	21,00	462.827,59	123.482,40	39.340,35	3.606,09	629.256,43
B3	4	0,45	4,45	91.903,40	24.519,83	7.811,79	2.178,72	126.413,74
B1	14	0,50	14,50	283.285,18	75.580,49	24.079,24	4.903,47	387.848,38
<b>TOTALI</b>	<b>51,00</b>	<b>0,95</b>	<b>51,95</b>	<b>1.132.962,80</b>	<b>302.274,47</b>	<b>96.301,84</b>	<b>13.640,57</b>	<b>1.545.179,68</b>

### Spesa ANNO 2009 per personale a tempo determinato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Dirigenti extra dot.	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

## Documento Unico di Programmazione 2019/2021

D1	1	0	1	7.852,74	2.215,60	667,59	166,58	10.902,51
C	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>TOTALI</b>	<b>1</b>	<b>0,0</b>	<b>1,0</b>	<b>7.852,74</b>	<b>2.215,60</b>	<b>667,59</b>	<b>166,58</b>	<b>10.902,51</b>
Spesa per rimborso utilizzo lavoratori impiegati in Cantieri di Lavoro, rientranti nei contratti di lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010								<b>3.958,00</b>
Spesa massima per lavoro flessibile anno 2009								<b>14.860,51</b>

Altre spese: fondo risorse decentrate personale dipendente, lavoro straordinario, indennità e risultato P.O.

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo risorse decentrat	154.415,38	38.949,57	13.125,31	1.852,98	208.343,25
Indennità e risultato P.O	85.176,01	22.234,35	7.239,96	860,28	115.510,59
Straordinario	6.678,95	1.589,59	567,71	67,46	8.903,71
<b>TOTALE</b>	<b>246.270,34</b>	<b>62.773,51</b>	<b>20.932,98</b>	<b>2.780,72</b>	<b>332.757,55</b>
Altre spese: buoni pasto, assegni nucleo familiare, Pensione integrativa PM da vincolo sanzioni.					<b>41.839,96</b>
Segretario Generale (compresi diritti di rogito, indennità di funzione e retribuzione di risultato)	91.327,53	23.720,72	7.762,84	0,00	122.811,09
<b>Spesa Segretario e altre spese</b>					<b>164.651,05</b>

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	545.179,68
SPESA CONTRATTI LAVORO FLESSIBILE ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010	14.860,51
FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE, LAVORO STRAORDINARIO, INDENNITA' E RISULTATO P.O.	332.757,55
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	164.651,05
<b>TOTALE</b>	<b>2.057.448,79</b>
SPESE ESCLUSE EX ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	456.474,63
<b>TOTALE DELLA SPESA RELATIVA ALLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA POTENZIALE (A)</b>	<b>600.974,16</b>

(A)

<b>SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)</b>	<b>558.166,93</b>
--	-------------------

(B)

(A-B)<0	<b>42.807,23</b>
---------	------------------

POICHE' IL VALORE (A) E' SUPERIORE AL VALORE (B) LA DOTAZIONE ORGANICA POTENZIALE DEL COMUNE, IN TERMINI FINANZIARI, AMMONTA AD € 1.558.166,93

B) CALCOLO DELLA SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 1° NOVEMBRE 2018

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	Spesa annua (1)	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (media 1,2%)	SPESA TOTALE
------	-------------	----------------------------	---------------	-----------------	------------	------	---------------------------	--------------

SPESA PERSONALE OCCUPATO	1.344.792,86
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	1.559,64
FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE, LAVORO STRAORDINARIO, INDENNITA' E RISULTATO P.O.	332.757,55
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	0,00



## Documento Unico di Programmazione 2019/2021

Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	2	0,00	2,00	55.145,70	14.712,87	4.687,38	661,75	75.207,70
D1	9	0,83	9,83	235.724,31	62.891,25	20.036,57	2.828,69	321.480,81
C	15	1,69	16,69	367.837,74	98.139,11	31.266,21	4.414,05	501.657,11
B3	3	0,92	3,92	80.957,60	21.599,49	6.881,40	971,49	110.409,98
B1	10	1,28	11,28	220.376,34	58.796,41	18.731,99	2.644,52	300.549,25

Assunzioni possibili nell'anno 2018	0,00
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	164.651,05
<b>TOTALE</b>	<b>843.761,10</b>
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	413.273,17
<b>TOTALE SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO ALLA DATA DEL 1° NOVEMBRE 2018</b>	<b>430.487,93</b>

Vedi nota (1)				26.021,42	6.942,51	2.211,82	312,26	35.488,01
<b>TOTALI</b>	<b>39,00</b>	<b>4,72</b>	<b>43,72</b>	<b>986.063,10</b>	<b>263.081,64</b>	<b>83.815,36</b>	<b>11.832,76</b>	<b>1.344.792,86</b>

(1) Nella spesa annua sono stati aggiunti i seguenti ulteriori importi: a) salario di anzianità, b) indennità di vigilanza, c) elemento perequativo, d) indennità specifica, e) assegno personale diff. IIS, f) indennità personale educativo.

### SECONDA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

Importo competenza

(A)

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	558.166,93
---------------------------------	------------

(B)

(B-A)<0	127.679,00
---------	------------

POICHE' IL VALORE (A) E' INFERIORE AL VALORE (B) VIENE RISPETTATO IL LIMITE DI SPESA PER IL PERSONALE, AL 1° NOVEMBRE 2018, CON LA SPESA DEL PERSONALE MEDIA 2011-2013.

### C) PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019-2021

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
SPESA PERSONALE OCCUPATO	1.344.792,86	1.341.076,11	1.400.057,41	1.400.057,41
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	1.559,64	14.860,51	14.860,51	14.860,51
FONDO RISORSE DECENTRATE PERSONALE DIPENDENTE, LAVORO STRAORDINARIO, INDENNITA' E RISULTATO P.O., COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO ELEZIONI E PER RILEVAZIONI CENSUARIE.	332.757,55	359.251,59	327.745,19	327.745,19
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	0,00	0	0	0
Spesa per personale da assumere nell'anno (*)	0,00	58.981,30	0	0
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	164.651,05	146.863,28	146.863,28	146.863,28
<b>TOTALE</b>	<b>1.843.761,10</b>	<b>1.921.032,79</b>	<b>1.889.526,39</b>	<b>1.889.526,39</b>
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	413.273,17	456.126,89	424.620,89	424.620,89
<b>TOTALE DELLA SPESA PER IL PERSONALE</b>	<b>1.430.487,93</b>	<b>1.464.905,90</b>	<b>1.464.905,50</b>	<b>1.464.905,50</b>

(\*) DI CUI € 28.452,41 PER PERSONALE EX LEGGE 68/99 NON RIENTRANTE NEI LIMITI DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 557, L. 296/2006 E S.M.I.

Spesa per il personale iscritta in Bilancio	1.921.032,79	1.889.526,39	1.889.526,39
---	--------------	--------------	--------------

## Documento Unico di Programmazione 2019/2021

Spesa media 2011-2013, corrispondente al valore della dotazione organica potenziale del Comune, in termini finanziari	1.558.166,93	1.558.166,93	1.558.166,93
---	--------------	--------------	--------------

Margine finanziario disponibile a valere sulla dotazione organica potenziale del Comune.	93.261,03	93.261,43	93.261,43
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2019: TOTALE DELLA SPESA RELATIVA AL PERSONALE CESSATO NELL'ANNO 2018		84.346,17	
SPESA PER ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2018		58.981,30	
DIFFERENZA		25.364,87	
DOTAZIONE ORGANICA RIDEFINITA A DECORRERE DALL'ANNO 2019			

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE
D3	2	0	2
D1	10	1 al 92,50%	11
C	17	1 al 86,00%	19
		1 al 83,33%	
B3	2	1 al 91,67%	3
B1	9	1 al 72,22%	11
		1 al 55,56%	
<b>TOTALE</b>	<b>40</b>	<b>6</b>	<b>46</b>