



COMUNE DI PECETTO TORINESE

CITTÀ METROPOLITANA DI TORINO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 132

OGGETTO:

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2021/2022 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

L'anno **duemiladiciannove** addì **dodici** del mese di **novembre** alle ore **nove** e minuti **cinque** nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. Renato FILIPPA - Sindaco	Sì
2. Adriano PIZZO - Vice Sindaco	Sì
3. Guido CALLERI - Assessore	Sì
4. Paola VIVALDA - Assessore	Sì
5. Valentina PERELLO - Assessore esterno	Sì
Totale Presenti:	5
Totale Assenti:	0

Assiste in qualità di Segretario, la D.SSA DIANA VERNEAU.

Assume la Presidenza il Signor Renato FILIPPA nella sua qualità di Sindaco il quale, dichiarata aperta la seduta per aver constatato il numero legale degli intervenuti, dà atto che sono stati acquisiti i pareri del responsabile del servizio interessato e del responsabile di ragioneria, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 49 ed art. 147 bis del D.Lgs 267 del 2000, e passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Dato atto che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 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;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 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. n. 448/2001 (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 L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3, comma 10 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;

Richiamato altresì l'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che, testualmente, recita:

2. 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.

3. 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.

Richiamato il Decreto 8.5.2018, con il quale il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, da cui discende che il piano triennale del fabbisogno deve essere definito:

- in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa;
- secondo le regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa
- valutando i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili;
- in modo da comporre un processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi;

- in coerenza con la disciplina in materia di anticorruzione, soprattutto nella programmazione ed esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse;

Considerato che, nelle stesse linee d'indirizzo, è rimarcato che il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un profilo di tipo quantitativo (riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e di tipo qualitativo (riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare);

Richiamato l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, che prevede l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Richiamato l'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019, convertito con legge n. 26/2019, che:

- consente, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- individua quale arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente il quinquennio precedente e non più il triennio;

Richiamato l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che prevede quanto segue:

A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 109 del 18.9.2018, integrata con deliberazione n. 32 del 19.3.2019, recante “Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 – Revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale”;

Ritenuto doversi procedere ad approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022, nel rispetto delle disposizioni sopra richiamate;

Ribadito che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:

- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- ha rispettato il pareggio di bilancio dell'anno 2018 con l'invio della relativa certificazione;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9, comma 3 bis, del D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato il termine per l'approvazione del bilancio 2019-2021, quello per l'approvazione del rendiconto 2018 ed i termini per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come da atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2018;
- ha un rapporto dipendenti/popolazione al 31.12.2018 pari a 1/168,50 (popolazione al 31.12.2018=4.044/dipendenti 24, in quanto 2 posti di categoria B sono part time 50%), pertanto rispettoso di quanto fissato con Decreto del Ministero dell'Interno 10.4.2017 (1/150);
- ha approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 17.9.2019, il Piano Azioni Positive per le pari opportunità di lavoro per il triennio 2020-2022 ai sensi del *"Codice delle Pari Opportunità tra uomo e donna"*;
- ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della performance;
- ha approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 142 del 18.12.2018, il Piano Esecutivo di Gestione e, con deliberazione n. 13 del 29.1.2019, il Piano della performance;
- ha approvato, con deliberazione della Giunta Comunale n. 49 del 9.4.2019, il referto del controllo di gestione ed piano performance consuntivo per l'anno 2018;
- ha rispettato il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006), che risulta pari ad € 822.546,75;
- conferma e attesta, mediante la presente deliberazione, l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165 del 2001;

Rilevato che ulteriori integrazioni e modifiche alla programmazione in corso d'anno sono consentite solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Richiamato il vigente regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria precedente deliberazione n. 143 del 29.12.2010;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore del Conto, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, reso in data 12.11.2019, prot. n. 0009208;

Rilevato che, del contenuto del presente provvedimento, è stata fornita informazione alle Organizzazioni sindacali in data 7.11.2019, con prot. n. 0002202, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Tutto ciò premesso,

IL SINDACO PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

- di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 come segue:

a) la dotazione organica è intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., come da allegato A al presente atto;

b) a seguito della verifica della struttura organizzativa dell'Ente (allegato B), effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

c) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 vengono approvate, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati, le seguenti previsioni:

- 1) allo stato, non si prevedono nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- 2) qualora intervenissero cessazioni, si valuterà la sostituzione e si procederà nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato secondo le procedure ordinarie di reclutamento;
- 3) in caso di concessione di nulla osta alla mobilità di dipendenti in servizio, si ricorrerà a trasferimento per mobilità del personale corrispondente, anche a livello intercompartimentale, con amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e sul contenimento della spesa, partendo dalla posizione economica più bassa della categoria interessata fino ad arrivare alla posizione economica equivalente rispetto a quella posseduta dal dipendente trasferito;
- 4) eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici avverranno nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile e di contenimento della spesa del personale;
- 5) eventuali modifiche alla programmazione saranno possibili solo a fronte di situazioni nuove nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale ed adeguatamente motivate;
- 6) per la contrattazione decentrata si prevede l'integrazione di cui all'art. 67, comma 4, del CCNL 21.5.2018, nella misura del 1,2% monte salari 1997, per l'importo complessivo di € 4.393,34, con valutazione della possibilità, qualora le norme di legge lo permettano, di integrare il fondo ai sensi dell'art. 67, comma 5, del CCNL 21.5.2018;

- di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, 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);

- di pubblicare il presente piano in *"Amministrazione trasparente"*, nell'ambito degli *"Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato"* di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

- di trasmettere il presente piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo *"PIANO DEI FABBISOGNI"* presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suddetta proposta di deliberazione;

Richiamato lo Statuto Comunale approvato ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 267 del 2000;

Richiamato il vigente regolamento di contabilità;

Acquisiti sulla proposta di deliberazione, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 49 ed all'art. 147 bis del D. Lgs. 267 del 2000, i pareri favorevoli di regolarità sottoscritti con firma digitale;

Con voti unanimi e favorevoli

D E L I B E R A

- di approvare la suddetta proposta di deliberazione, come trascritta;

- di attribuire alla presente deliberazione, a seguito di successiva votazione, l'immediata eseguibilità, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267 del 2000.

Letto, confermato e sottoscritto

IL SINDACO
Firmato digitalmente
F.to Renato FILIPPA

IL SEGRETARIO COMUNALE
Firmato digitalmente
F.to D.SSA DIANA VERNEAU

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE
SULLA G.U. 27/07/2018**

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA (PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006)	€ 822.546,75
---	--------------

ANNO	2020
-------------	-------------

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE							ANNO 2020				
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZIONE	SPESA X NUOVE ASSUNZIONI/M INORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (SERV.-CESS.+ASS.)	NUMERO POSTI DOTAZIONE ORGANICA DEFINITIVA
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/ distcco	Istruttore Direttivo	D1	100	€ 23.980,09	3	€ 71.940,28				€ 71.940,28	3
	Istruttore Direttivo	D1	100	€ 23.980,09	1	€ 23.980,09				€ 23.980,09	1
	Istruttore Direttivo	D1	100	€ 23.980,09	1	€ 23.980,09				€ 23.980,09	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	1	€ 22.039,41				€ 22.039,41	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	1	€ 22.039,41				€ 22.039,41	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	1	€ 22.039,41				€ 22.039,41	1
	Istruttore Amministrativo	C1	70	€ 22.039,41	1	€ 15.427,59				€ 15.427,59	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	6	€ 132.236,46				€ 132.236,46	6
	Istruttore Amministrativo	C1	83,333	€ 22.039,41	1	€ 18.366,10				€ 18.366,10	1
	Istruttore Amministrativo	C1	83,33	€ 22.039,41	1	€ 18.365,44				€ 18.365,44	1
	Istruttore Amministrativo	C1	50	€ 22.039,41	1	€ 11.019,70				€ 11.019,70	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	2	€ 44.078,82				€ 44.078,82	2
	Esecutore Amministrativo	B1	100	€ 19.536,91	3	€ 58.610,73				€ 58.610,73	3
	Esecutore Amministrativo	B1	50	€ 19.536,91	2	€ 19.536,91				€ 19.536,91	2
					25		0	0	0	€ 503.660,43	25
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE											
Indennità di comparto a carico del bilancio										€ 12.621,98	
Progressioni Orizzontali										€ 31.226,22	
Segretario Comunale										€ 43.920,00	
Fondo del trattamento accessorio										€ 19.210,30	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										€ 64.263,75	
Fondo del lavoro straordinario										€ 7.289,70	
Salario accessorio										€ 5.812,44	
Anzianità										€ 1.305,59	
IVC e elemento perequativo										€ 9.031,95	
Altre spese di personale										€ 50.865,48	
Oneri Previdenziali										€ 183.650,00	
Irap										€ 58.750,00	
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										€ 991.607,84	
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006										€ 172.560,04	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON LA MEDIA 2011/2013										€ 819.047,80	
MARGINE CAPACITA' DI SPESA										€ 3.498,95	

	STIPENDIO 12 MESILITA'	STIPENDIO 13 MENSILITA'
D1	€ 22.135,47	€ 23.980,09
C1	€ 20.344,07	€ 22.039,41
B1	€ 18.034,07	€ 19.536,91

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE
SULLA G.U. 27/07/2018**

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA (PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006)	€ 822.546,75
---	--------------

ANNO	2021
-------------	-------------

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE							ANNO 2020				
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZIONE	SPESA X NUOVE ASSUNZIONI/M INORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (SERV.-CESS.+ASS.)	NUMERO POSTI DOTAZIONE ORGANICA DEFINITIVA
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/ distcco	Istruttore Direttivo	D1	100	€ 23.980,09	3	€ 71.940,28				€ 71.940,28	3
	Istruttore Direttivo	D1	100	€ 23.980,09	1	€ 23.980,09				€ 23.980,09	1
	Istruttore Direttivo	D1	100	€ 23.980,09	1	€ 23.980,09				€ 23.980,09	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	1	€ 22.039,41				€ 22.039,41	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	1	€ 22.039,41				€ 22.039,41	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	1	€ 22.039,41				€ 22.039,41	1
	Istruttore Amministrativo	C1	70	€ 22.039,41	1	€ 15.427,59				€ 15.427,59	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	6	€ 132.236,46				€ 132.236,46	6
	Istruttore Amministrativo	C1	83,333	€ 22.039,41	1	€ 18.366,10				€ 18.366,10	1
	Istruttore Amministrativo	C1	83,33	€ 22.039,41	1	€ 18.365,44				€ 18.365,44	1
	Istruttore Amministrativo	C1	50	€ 22.039,41	1	€ 11.019,70				€ 11.019,70	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	2	€ 44.078,82				€ 44.078,82	2
	Esecutore Amministrativo	B1	100	€ 19.536,91	3	€ 58.610,73				€ 58.610,73	3
	Esecutore Amministrativo	B1	50	€ 19.536,91	2	€ 19.536,91				€ 19.536,91	2
					25		0	0	0	€ 503.660,43	25
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE											
Indennità di comparto a carico del bilancio										€ 12.621,98	
Progressioni Orizzontali										€ 31.226,22	
Segretario Comunale										€ 43.870,00	
Fondo del trattamento accessorio										€ 19.210,30	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										€ 64.263,75	
Fondo del lavoro straordinario										€ 7.289,70	
Salario accessorio										€ 5.812,44	
Anzianità										€ 1.305,59	
IVC e elemento perequativo										€ 9.031,95	
Altre spese di personale										€ 48.365,48	
Oneri Previdenziali										€ 183.650,00	
Irap										€ 58.750,00	
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA											€ 989.057,84
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006										€ 170.060,04	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON LA MEDIA 2011/2013											€ 818.997,80
MARGINE CAPACITA' DI SPESA											€ 3.548,95

	STIPENDIO 12 MESILITA'	STIPENDIO 13 MENSILITA'
D1	€ 22.135,47	€ 23.980,09
C1	€ 20.344,07	€ 22.039,41
B1	€ 18.034,07	€ 19.536,91

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLE LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE
SULLA G.U. 27/07/2018**

LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA (PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006)	€ 822.546,75
---	--------------

ANNO	2022
-------------	-------------

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE							ANNO 2020				
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	STIPENDIO TABELLARE PERSONALE IN SERVIZIO	PREVISIONE CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZIONE	SPESA X NUOVE ASSUNZIONI/M INORI SPESE	SPESA TOTALE FINALE (SERV.-CESS.+ASS.)	NUMERO POSTI DOTAZIONE ORGANICA DEFINITIVA
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distcco	Istruttore Direttivo	D1	100	€ 23.980,09	3	€ 71.940,28				€ 71.940,28	3
	Istruttore Direttivo	D1	100	€ 23.980,09	1	€ 23.980,09				€ 23.980,09	1
	Istruttore Direttivo	D1	100	€ 23.980,09	1	€ 23.980,09				€ 23.980,09	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	1	€ 22.039,41				€ 22.039,41	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	1	€ 22.039,41				€ 22.039,41	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	1	€ 22.039,41				€ 22.039,41	1
	Istruttore Amministrativo	C1	70	€ 22.039,41	1	€ 15.427,59				€ 15.427,59	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	6	€ 132.236,46				€ 132.236,46	6
	Istruttore Amministrativo	C1	83,333	€ 22.039,41	1	€ 18.366,10				€ 18.366,10	1
	Istruttore Amministrativo	C1	83,33	€ 22.039,41	1	€ 18.365,44				€ 18.365,44	1
	Istruttore Amministrativo	C1	50	€ 22.039,41	1	€ 11.019,70				€ 11.019,70	1
	Istruttore Amministrativo	C1	100	€ 22.039,41	2	€ 44.078,82				€ 44.078,82	2
	Esecutore Amministrativo	B1	100	€ 19.536,91	3	€ 58.610,73				€ 58.610,73	3
	Esecutore Amministrativo	B1	50	€ 19.536,91	2	€ 19.536,91				€ 19.536,91	2
					25		0	0	0	€ 503.660,43	25
ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE											
Indennità di comparto a carico del bilancio										€ 12.621,98	
Progressioni Orizzontali										€ 31.226,22	
Segretario Comunale										€ 43.870,00	
Fondo del trattamento accessorio										€ 19.210,30	
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										€ 64.263,75	
Fondo del lavoro straordinario										€ 7.289,70	
Salario accessorio										€ 5.812,44	
Anzianità										€ 1.305,59	
IVC e elemento perequativo										€ 9.031,95	
Altre spese di personale										€ 50.865,48	
Oneri Previdenziali										€ 183.650,00	
Irap										€ 58.750,00	
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA											€ 991.557,84
RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE											
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006										€ 172.560,04	
TOTALE SPESA DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON LA MEDIA 2011/2013											€ 818.997,80
MARGINE CAPACITA' DI SPESA											€ 3.548,95

	STIPENDIO 12 MESILITA'	STIPENDIO 13 MENSILITA'
D1	€ 22.135,47	€ 23.980,09
C1	€ 20.344,07	€ 22.039,41
B1	€ 18.034,07	€ 19.536,91

COMUNE DI PECETTO TORINESE

ORGANIGRAMMA

