

***G. LA PROGRAMMAZIONE
DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE E LA SPESA DI
PERSONALE***

La presente programmazione del fabbisogno di personale costituisce parte integrante del DOCUMENTO UNICO DI PROGRAMMAZIONE

1. NORMATIVA DI RIFERIMENTO

L'art. 89, comma 5, del D.Lgs 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti.

L'art. 91 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla programmazione delle assunzioni adeguandosi ai principi della riduzione complessiva della spesa di personale.

L'art. 29, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce 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 personale delle categorie protette.

L'art. 6 del D.Lgs 165/2001 prima della modifica apportate dal D.Lgs 75/2017 stabiliva che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche, fossero determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1 del medesimo decreto, previa verifica degli effettivi fabbisogni.

Ora l'art. 4 del D.Lgs 75/2017 è intervenuto radicalmente su tale articolo riscrivendolo completamente. Profondamente modificate risultano le modalità per la programmazione del fabbisogno di personale: il "programma triennale del fabbisogno di personale" cambia denominazione in "piano triennale dei fabbisogni di personale" e dovrà essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo che dovranno essere emanate da apposito Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata. Resta fermo il divieto di assumere nuovo personale per gli enti che non provvedono agli adempimenti relativi alla programmazione dei fabbisogni, fatte salve tuttavia le categorie protette (nuovo art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001).

Per l'attuazione della nuova disciplina bisognerà attendere l'emanazione delle predette linee guida, le quali saranno adottate entro 90 giorni dalla entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017, ovvero dal 22/06/2017; in sede di prima applicazione il divieto di cui sopra si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo (art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017).

Per tale motivazione nel periodo transitorio, per il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2018-2020, che costituisce parte integrante del DUP 2018-2020, occorre seguire, in parte, le vecchie regole, fatte salve eventuali modifiche che potranno essere apportate in occasione della nota di aggiornamento da approvare nel prossimo mese di novembre.

2. DOTAZIONE ORGANICA – RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE E FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Comune di Cava Manara ha pesantemente scontato i vincoli assunzionali che si sono succeduti a partire dal 2011, con notevoli conseguenze sulle risorse umane disponibili per l'ente che ha visto dal 2010 ad oggi ridurre il proprio personale in servizio di ben 4 unità (da 31 dipendenti nel 2010 a 27 dipendenti a decorrere dal 2013), pari al 12,90%. La riduzione ha interessato in modo particolare il personale esterno (che si è dimezzato) con conseguente necessità di procedere ad una completa riorganizzazione del servizio.

La necessità di potenziare i 4 settori dell'ente (affari generali, finanziario, territorio ed ambiente, polizia locale) si scontra con i vincoli imposti dalle norme statali che di fatto bloccano ancora qualsiasi tipo di assunzione.

La dotazione organica è stata rivista con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 DEL 06.07.2013. Tale revisione è stata effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001.

Dalla revisione della dotazione organica, 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

3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Si fornisce di seguito un prospetto riassuntivo delle facoltà assunzionali del triennio secondo la normativa vigente per gli enti con popolazione superiore a 3.000 abitanti.

PERSONALE POLIZIA LOCALE

CONDIZIONI	FACOLTA' ASSUNZIONALI		NORMATIVA DI RIFERIMENTO
- rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio anno precedente; - rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006 e s.m.i..	2018	100% spesa cessati polizia locale 2017	Art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. n. 48/2017
	2019	100% spesa cessati anno precedente	art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014 e s.m.i.)
	2020	100% spesa cessati anno precedente	art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014 e s.m.i.)

RESTANTE PERSONALE

	CONDIZIONI	FACOLTA' ASSUNZIONALI	NORMATIVA DI RIFERIMENTO
2018	• Rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 • rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006 e s.m.i.. con spazi finanziari inutilizzati pari o superiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	75% spesa cessati anno precedente	- Art. 1, comma 479, lett. d), L. n. 232/2016, come modificato dall'art. 22, comma 3, del D.L. n. 50/2017 - Art. 1, comma 228, 2° periodo, L. n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017
	• Rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 • rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006 e s.m.i.. con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali	90% spesa cessati anno precedente	Art. 1, comma 479, lett. d), L. n. 232/2016, come modificato dall'art. 22, comma 3, del D.L. n. 50/2017
	• Rapporto dipendenti/popolazione superiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017	25% spesa cessati anno precedente	- Art. 1, comma 479, lett. d), L. n. 232/2016, come modificato dall'art. 22, comma 3, del D.L. n. 50/2017 - Art. 1, comma 228, 2° periodo, L. n. 208/2015, come modificato dall'art. 22, comma 2, D. L. n. 50/2017 - Art. 1, comma 228, 1° periodo, L. n. 208/2015

2019	100% spesa cessati anno precedente	art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i
------	------------------------------------	---

2020	100% spesa cessati anno precedente	art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i
------	------------------------------------	---

Restano confermati i seguenti principi:

- Il limite % va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente in riferimento ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
- Con riguardo alle cessazioni verificatesi in corso d'anno il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità (Delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n. 28/2015).

Occorre inoltre richiamare l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, 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 delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.

La Corte dei Conti Sezione Autonomie è intervenuta con la delibera n. 26/2015 e con la delibera n. 28/2015 fornendo chiarimenti nell'interpretazione di tali norme.

Dall'analisi congiunta di tali delibere emerge che:

- Il riferimento al triennio precedente inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2018 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
- In caso di cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità
- A decorrere dal 2014 è possibile cumulare in sede di programmazione triennale di personale le risorse per effettuare nuove assunzioni nell'arco del medesimo triennio futuro.

L'ente aveva a disposizione nel 2016 resti non utilizzati del triennio 2013/2015 (derivanti da cessazioni del 2012) per € 5.362,29. L'importo esiguo di tali resti, in ogni caso vincolati in quel momento alla ricollocazione del personale in esubero degli enti di area vasta, non ha consentito di fatto alcuna assunzione per l'ente.

Poiché il triennio è da considerare in senso dinamico già a partire dal 2017 tali resti non sono più utilizzabili.

Relativamente alle condizioni di sopra specificate l'ente rispetta le seguenti condizioni:

- Rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello definito dal D.M. 10 aprile 2017 (1/159 abitanti = 0,0063 – rapporto dell'ente 1/250 abitanti = 0.004
- rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, L. n. 296/2006 e s.m.i.. con spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali (non è possibile stabilire allo stato attuale la previsione più favorevole)

Per tale motivo le facoltà assunzionali per il triennio sono così quantificate:

Anno	Budget	Importo cessazioni	Budget	Resti triennio precedente	Totale budget
Assunzioni 2018=	75% cessazioni 2017	€ 21.166,71	15.875,03	€ 0,00	15.875,03
Assunzioni 2019 =	100% cessazioni 2018	///	///	€ 0,00	€ 0,00
Assunzioni 2020 =	100% cessazioni 2019	///	///	€ 0,00	€ 0,00

L'importo si riferisce al solo stipendio tabellare a cui vanno aggiunti i contributi previsti per legge.

Nel corso del corrente anno con decorrenza settembre 2017, cesserà per pensionamento un dipendente di categoria D1, posizione economica D3.

L'ente ha pertanto già attivato la procedura per la sostituzione del personale cessato procedendo in primo luogo con l'attivazione di apposito bando di mobilità, come previsto dalla normativa vigente. In caso di esito positivo della procedura la sostituzione potrebbe essere attivata già nel corso del 2017. Diversamente l'ente dovrà procedere con la copertura del posto dall'esterno, all'interno del budget assunzionale come di sopra specificato.

Non sono previste ulteriori procedure di sostituzione nel triennio.

E' opportuno evidenziare inoltre le condizioni da rispettare al fine di poter procedere ad assunzioni di personale:

- a) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001). In sede di prima applicazione della nuova disciplina di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, tale divieto si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle relative linee di indirizzo (art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017);
- b) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015);

- f) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; la prima applicazione di tale condizione è effettuata con riferimento al bilancio di previsione 2017-2019, al rendiconto 2016 e al bilancio consolidato 2016 (art. 9, commi da 1-quinques a 1-octies, D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016);
- g) aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. n. 208/2015; art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, L. n. 232/2016); dal 2018, in caso di mancato conseguimento del saldo di finanza pubblica di cui al comma 466, art. 1, L. n. 232/2016, qualora lo sfioramento risulti inferiore al 3% degli accertamento delle entrate finali del medesimo esercizio, i divieti in materia di personale si applicano solo alle assunzioni a tempo indeterminato (art. 1, comma 475, lett. e) e comma 476, L. n. 232/2016 - Legge di bilancio 2017);
- h) aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03 di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);
- i) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008; tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento

4. ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO E LAVORO FLESSIBILE

Nella programmazione triennale è stato previsto il ricorso a forme flessibili di lavoro, da attivare qualora ne ricorrano i presupposti nei seguenti importi:

	2018	2019	2020
Lavoro flessibile	1.500,00	1.500,00	1.500,00

Tale importo rispetta il limite di spesa previsto dalla normativa vigente. In particolare l'articolo 9, comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in Legge 122/2010 (spesa per il lavoro flessibile nel limite del 50% della spesa sostenuta per il medesimo titolo nell'anno 2009) non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale rimanendo fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009.

Richiamando, come già effettuato in passato, la delibera n. 11/2012 della Corte dei Conti Sezioni Riunite, che evidenzia la possibilità per gli enti di piccola dimensione, di conteggiare il limite delle due fattispecie indicate nella norma (1. spesa per personale a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative e convenzioni – 2. spesa per contratti di formazione e lavoro, altri rapporti formativi (tirocini, stage), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio) come un unico coacervo, il limite è quantificato nella seguente misura:

	SPESA 2009
CONTRATTI DETERMINATI	15.620,00
CONVENZIONI	0
CO.CO.CO	0
FORMAZIONE LAVORO	0
SOMMINISTRAZIONE LAVORO	0
VOUCHER	0
TOTALE SPESA 2009	15.620,00
LIMITE DI SPESA 2017= 100%	15.620,00

5. MOBILITA'

Come già anticipato secondo l'orientamento ormai consolidato della Corte dei Conti perché possano essere ritenute neutre (e quindi non assimilabili ad assunzioni/dimissioni), le operazioni di mobilità in uscita e in entrata devono intervenire tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa ed in regola con le prescrizioni dei vincoli di finanza pubblica.

Nel caso in cui si verificano queste condizioni i trasferimenti per mobilità non vanno considerati né tra le cessazioni né tra le assunzioni ai fini della verifica dei vincoli assunzionali a tempo determinato. Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate ai fini del budget assunzionale. Ne consegue che una mobilità in uscita non può essere sostituita con una nuova assunzione ma solo con una corrispondente mobilità in entrata.

Pertanto in caso di richieste di mobilità da parte del personale dell'ente, l'amministrazione valuterà la possibilità di concedere il nulla osta, in relazione alla situazione organizzativa dell'ente stesso e alla possibilità di procedere alla sostituzione del posto che si rende vacante con altrettanta idonea procedura di mobilità volontaria. In tal caso l'ente, in relazione alle proprie disponibilità sul fondo per la contrattazione decentrata potrà anche valutare di limitare la mobilità ad una determinata posizione economica.

6. SPESE DI PERSONALE

Nell'art. 1, commi 557, 557 –bis, 557 –ter della Legge n. 296/2006 e s.m.i. sono contenute le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale, confermate con l'art. 3, comma 5, 4° periodo del D.l. 90/2014.

A decorrere dall'anno 2014, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, il contenimento della spesa di personale deve essere assicurato con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014).

A seguito dell'introduzione della contabilità armonizzata, applicabile già dal 2015 tutte le obbligazioni giuridicamente perfezionate attive e passive, che danno luogo a entrate e spese per l'Ente, devono essere registrate nelle scritture contabili quando l'obbligazione è perfezionata, con imputazione all'esercizio in cui l'obbligazione viene a scadenza. La scadenza dell'obbligazione è il

momento in cui l'obbligazione diventa esigibile. Relativamente alle spese di personale questo comporta che il trattamento accessorio e premiante deve essere imputato all'esercizio in cui lo stesso viene liquidato.

La deliberazione n. 218/2015 della Corte dei Conti del Molise ha ritenuto che nel computo della spesa di personale dell'anno vadano inclusi tutti gli impegni che, secondo il principio della competenza potenziata, venendo a scadenza entro il termine dell'esercizio, siano stati imputati nell'esercizio medesimo, ivi incluse quelle relative agli anni precedenti e rinviate all'anno per il quale si calcola la spesa di personale, mentre si dovranno escludere quelle spese che, venendo a scadenza nell'anno successivo, dovranno essere imputate all'esercizio successivo.

Si evidenzia il rispetto della riduzione della spesa di personale della presente programmazione rispetto al triennio 2011/2013 (le spese sono state considerate costanti non essendo ancora in grado di valutare le eventuali economie che potrebbero derivare dalla sostituzione del personale che cesserà per pensionamento).

Spese per il personale					
Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)					
COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2018	Stanzamenti 2019	Stanzamenti 2020
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	1.006.593,00	1.006.653,00	1.006.653,00
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		755.961,00	756.021,00	756.021,00
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		214.673,00	214.673,00	214.673,00
	Oneri per il nucleo familiare (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		6.315,00	6.315,00	6.315,00
	Oneri per buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		2.620,00	2.620,00	2.620,00
	Salario accessorio reimputato nell'anno in corso derivanti da esercizi precedenti e relativi contributi		27.024,00	27.024,00	27.024,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto				
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL				
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro				
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)				

	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)				
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)				
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso				
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)				
2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)	+	1.500,00	1.500,00	1.500,00
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+			
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+			
5	Irap macroaggregato 102	+	59.169,00	59.169,00	59.169,00
di cui	irap relativo a salario accessorio reimputato		2.028,00	2.028,00	2.028,00
TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)			1.067.262,00	1.067.322,00	1.067.322,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE			1.067.262,00	1.067.322,00	1.067.322,00
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanziamenti 2016	Stanziamenti 2017	Stanziamenti 2018
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	142.457,14	142.457,14	142.457,14
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-	28.912,93	28.912,93	28.912,93
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	24.446,00	24.446,00	24.446,00
10	Spese per formazione del personale	-			
11	Rimborsi per missioni	-			
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-			
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-			

14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-			
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate	-			
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-			
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-			
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura	-			
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	10.000,00	10.000,00	10.000,00
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-			
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-			
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-			
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-			
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-			
TOTALE COMPONENTI ESCLUSE			205.816,07	205.816,07	205.816,07
COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA			861.445,93	861.505,93	861.505,93
SPESE CORRENTI (al netto somme fin. FPV entrata cap. ...)			3.755.597,60	3.693.170,60	3.686.803,60
RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)			28,42	28,90	28,95

MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2012-2013 (VALORE ASSOLUTO)

895.088,76	895.088,76	895.088,76
------------	------------	------------

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale (in termini assoluti)?	SI	SI	SI
Margine di spesa ancora sostenibile	33.641,83	33.581,83	33.581,83

7. VINCOLI SULLE RISORSE PER IL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO

L'art. 23, comma 2, del D.Lgs. n. 75/2017 prevede che, nelle more dell'emanazione di specifica disciplina a livello di contrattazione collettiva nazionale in materia di armonizzazione dei trattamenti economici accessori del personale, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, di ciascuna delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016; a decorrere dalla predetta data l'articolo 1, comma 236, della L. n. 208/2015 è abrogato.

Inoltre, per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite del fondo per le risorse decentrate dal 1° gennaio 2017 corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

Pertanto a decorrere dal 1° gennaio 2017:

- l'anno di riferimento per il limite all'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non è più il 2015, bensì il 2016;
- non viene più richiesto di ridurre il fondo a seguito della diminuzione del personale in servizio;
- per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il limite alle risorse per il trattamento economico accessorio corrisponde all'ammontare determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016.

E' importante sottolineare che, benché dal 1° gennaio 2017 non venga più richiesto di ridurre annualmente il fondo a seguito della diminuzione del personale in servizio, fissando come limite l'anno 2016, vengono di contro consolidate le decurtazioni apportate in tale anno per effetto dell'applicazione dei previgenti vincoli ex art. 1, comma 236, della L. n. 208/2015.

L'importo delle risorse per la contrattazione decentrata inserita nella presente programmazione consente in primo luogo di rispettare il limite del tetto del 2016.