

ENTRATE CORRENTI (DECRETO 17 marzo 2020)

Art 2 lettera b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

	2017	2018	2019
entrate tit.1	2.081.591,00	2.082.382,16	2.016.323,04
entrate tit.2	253.793,81	284.358,81	396.039,49
entrate tit.3	1.106.365,05	1.124.056,29	1.009.870,28
risorse correnti str.p/fin.investim.			
TOTALE ENTRATE CORRENTI	3.441.749,86	3.490.797,26	3.422.232,81
MEDIA TRIENNALE	3.451.593,31		
FCDE stanziato nell'ultimo bilancio considerato		75.876,36	
MEDIA TRIENNALE NETTA	3.375.716,95		
SOGLIA % (art. 4 lettera d)	27,20%		
SOGLIA ECONOMICA SPESA PERSONALE	918.195,01		

SPESA DI PERSONALE 2018 (DECRETO 17 marzo 2020)

Art. 2 lettera a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.

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, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

	2019
Macro 101 (BDAP U.1.01.00.00.000)	611.476,16
Macro 103 (BDAP: U.1.03.02.12.001 + U.1.03.02.12.002 + U.1.03.02.12.003 + U.1.03.02.12.999)	-
Totale spesa personale	611.476,16
Entrate correnti	3.375.716,95
Percentuale	18,11

Collocazione PRIMA FATTISPECIE (Circolare Ministero Interno 08/06/2020)

POSSIBILITA' INCREMENTO ANNUALE E COMPATIBILITA' CON PIANO ASSUNZIONI

	incremento art. 5 tabella 2 lett. D)				
	2018	2020			
		percentuale	incremento	totale spesa	Stanz.bilancio attuali
Macro 101 (BDAP U.1.01.00.00.000)	627.321,40				743.200,00
Macro 103 (BDAP: U.1.03.02.12.001 + U.1.03.02.12.002 + U.1.03.02.12.003 + U.1.03.02.12.999)	-				0,00

Considerata copertura spesa D1 + C1 ufficio tecnico (12 mesi) + C1

Totale spesa lorda	627.321,40	19%	119.191,07	746.512,47	743.200,00	Ragioneria (12 mesi) + D1 tributi (6 mesi) ok compatibile con incremento annuale e limite a regime
Totale spesa netta	627.321,40	19%	119.191,07	746.512,47	743.200,00	ok compatibile con incremento annuale e limite a regime

incremento art. 5 tabella 2 lett. D)						
	2018	2021				
		percentuale	incremento	totale spesa	Stanz.bilancio attuali	
Macro 101 (U.1.01.00.00.000)	627.321,40				766.200,00	
Macro 103 (U.1.03.02.12.001 + U.1.03.02.12.002 + U.1.03.02.12.003 + U.1.03.02.12.999)	-				0,00	Considerata copertura spesa D1 + C1 ufficio tecnico (12 mesi) + C1 Ragioneria (12 mesi) + D1 tributi (12 mesi)
Macro 104						
Totale spesa lorda	627.321,40	24%	150.557,14	777.878,54	766.200,00	ok compatibile con incremento annuale e limite a regime
Rimborso convenzione servizio finanziario						
Rimborso convenzione segreteria						
Totale spesa netta	627.321,40	24%	150.557,14	777.878,54	766.200,00	ok compatibile con incremento annuale e limite a regime

incremento art. 5 tabella 2 lett. D)						
	2018	2022				
		percentuale	incremento	totale spesa	Stanz.bilancio attuali	
Macro 101 (U.1.01.00.00.000)	627.321,40				766.200,00	
Macro 103 (U.1.03.02.12.001 + U.1.03.02.12.002 + U.1.03.02.12.003 + U.1.03.02.12.999)	-				0,00	Considerata copertura spesa D1 + C1 ufficio tecnico (12 mesi) + C1 Ragioneria (12 mesi) + D1 tributi (12 mesi)
Macro 104						
Totale spesa lorda	627.321,40	26%	163.103,56	790.424,96	766.200,00	ok compatibile con incremento annuale e limite a regime
Rimborso convenzione servizio finanziario						
Rimborso convenzione segreteria						
Totale spesa netta	627.321,40	26%	163.103,56	790.424,96	766.200,00	ok compatibile con incremento annuale e limite a regime

VERIFICA RISPETTO EX ART. 1, COMMA 557 LEGGE 296/2006
Contenimento spesa di personale

	Media 2011/2013	Rendiconto 2019	Previsione 2020	Previsione 2021	Previsione 2022
Intervento 01 macroaggregato 101	690.030,28	611.476,16	743.200,00	766.200,00	766.200,00
Intervento 03 macroaggregato 103 (misisoni, formazione)	23.291,73	1.814,96	1.500,00	1.500,00	1.500,00
Intervento 05 macroaggregato 104 (trasf ad altri enti)	53.337,28	50.887,99	16.400,00	16.400,00	16.400,00
Intervento 07 macroaggregato 102 (irap)	47.358,46	37.387,56	54.000,00	54.000,00	54.000,00
TOTALE LORDO	814.017,75	701.566,67	815.100,00	838.100,00	838.100,00
Componenti escluse	94.644,52	75.046,24	161.590,48	205.740,48	205.740,48
TOTALE NETTO DA COMPARARE	719.373,23	626.520,43	653.509,52	632.359,52	632.359,52

DA SOTTRARRE

	2019	2020	2021	2022
categorie protette	26.663,99	27.838,95	27.838,95	27.838,95
rimborso convenzione finanziario	16.707,06	18.500,00	18.500,00	18.500,00
rimborso convenzione segreteria	-	48.500,00	48.500,00	48.500,00
missioni	735,76	200,00	200,00	200,00
formazione	1.280,00	1.500,00	1.500,00	1.500,00
incentivi ici	-	-	-	-
fondo perseo	1.839,57	1.959,23	1.959,23	1.959,23
rimborso straordinari elettorali	6.224,22	14.000,00	14.000,00	14.000,00
arretrati contratto	-	-	-	-
adeguamenti dal 2008	21.595,64	24.892,30	24.892,30	24.892,30
diritti segreteria		2.000,00	2.000,00	2.000,00
Spesa nuove assunzioni piano 2020/2022 (DECRETO 17 marzo 2020)		22.200,00	66.350,00	66.350,00
	75.046,24	161.590,48	205.740,48	205.740,48

COMUNE DI CIGLIANO

PROVINCIA DI VERCELLI

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)

TRIENNIO 2020 – 2022

ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
 - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie: Servizi al cittadino e U.R.P. , Servizi per la sicurezza del cittadino, Servizi all'edilizia-urbanistica, Servizi relativi all'ambiente e lavori pubblici, Staff dirigenti-servizi alle imprese-finanziari e e-government, Servizi Generali e promozione culturale;
 - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001);
 - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
 - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 possono essere così riassunti:

- a) **revisione dell'assetto organizzativo dell'Ente**, finalizzata alla razionalizzazione degli apparati amministrativi e necessaria per l'ottimale distribuzione delle risorse umane, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- b) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- c) individuazione della **consistenza della dotazione organica** 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.;
- d) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- e) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

- f) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2020-2022.

Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

In relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Aree e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa.

RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto 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.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno delle varie Aree/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, *come da allegato prospetto*, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero.

CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, 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., per ciascuno degli anni 2020-2021-2022, è pari a **Euro 719.373,23** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Cigliano, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 5, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 2:

Comune di	Cigliano
Popolazione (al 31/12/2019)	4368
Fascia	d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
Valore soglia	27,2%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019, approvato con deliberazione C.C. n. 18 del 29/06/2020, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al 18,11 %, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
Spesa di personale rendiconto anno 2019	611.476,16	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
Entrate rendiconto anno 2017	B1 3.441.749,86	$B = (B1+B2+B3) / 3$ 3.451.593,31	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
Entrate rendiconto anno 2018	B2 3.490.797,26		
Entrate rendiconto anno 2019	B3 3.422.232,81		
FCDE previsione assestata anno 2019	75.876,36	C	
Rapporto spesa personale / entrate correnti	A / (B-C) 18,11 %		

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Cigliano si colloca al di sotto del valore di soglia di cui al predetta tabella (27,2%) per la fascia demografica di appartenenza.

Questo significa che secondo le previsioni dell'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020, in sede di prima applicazione (sino al 31/12/2024) il Comune di Cigliano può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 (Anno 2020 +19% - Anno 2021 + 24% - Anno 2022 + 26%), sempre nel rispetto del limite generale della tabella 1 – art. 4 c. 1.

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, come da proposta da parte dei Dirigenti/Responsabili, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

La spesa annua complessiva relativa ai dipendenti in servizio è pari a Euro 743.200,00 (anno 2020), Euro 766.200,00 (anno 2021), Euro 766.200,00 (anno 2022), calcolata sulla base della definizione di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020.

VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2020/2022 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- 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);
- 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, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

Per quanto riguarda i vincoli di cui alle lett c) e d) si specifica che:

- il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2020/2022 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 10 del 30/01/2020**;
- il Piano delle Performance anno 2020 è stato approvato con **deliberazione G.C. n. 27 del 23/04/2020**;
- allo stato attuale non vi sono richieste inevase di certificazioni ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, del D. L. n. 185/2008.

Si dà atto altresì di:

- **aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale** (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006)
- **aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato**, nonché i trenta giorni dal termine di legge per la 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.

FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i, il Comune di Cigliano si colloca al di sotto del valore di soglia di cui alla predetta tabella (27,2%) per la fascia demografica di appartenenza, nello specifico al valore di soglia del 18,11%, come di seguito calcolato:

Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020

	IMPORTI		DEFINIZIONI
Spesa di personale rendiconto anno 2019	611.476,16	A	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
Entrate rendiconto anno 2017	B1 3.441.749,86	B = (B1+B2+B3) /3 3.451.593,31	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
Entrate rendiconto anno 2018	B2 3.490.797,26		
Entrate rendiconto anno 2019	B3 3.422.232,81		
FCDE previsione assestata anno 2019	75.876,36	C	
Rapporto spesa personale / entrate correnti		A / (B-C) 18,11 %	

Pertanto, secondo le previsioni dell'art. 5 del D.P.C.M. 17/03/2020, in sede di prima applicazione (sino al 31/12/2024) il Comune di Cigliano può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2 (Anno 2020 +19% - Anno 2021 + 24% - Anno 2022 + 26%), sempre nel rispetto del limite generale della tabella 1 – art. 4 c. 1.

PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

- l'assunzione a tempo indeterminato delle seguenti figure:
 - a) Istruttore Direttivo Categoria D Servizi alle Imprese Finanziari ed e-government (entro 31/12/2020)
 - b) Istruttore Amministrativo Categoria C Servizi relativo all'ambiente e lavori pubblici (entro 31/12/2020)

RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, comprensiva delle nuove assunzioni a tempo indeterminato previste dal presente programma, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a **Euro 2.275.600,00**, così distinta:

- **Euro 743.200,00** per l'anno 2020 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. di cui € 22.200,00 per spesa nuove assunzioni previste nel presente piano;
- **Euro 766.200,00** per l'anno 2021 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. di cui € 66.350,00 per spesa nuove assunzioni previste nel presente piano;
- **Euro 766.200,00** per l'anno 2022 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. di cui € 66.350,00 per spesa nuove assunzioni previste nel presente piano.

Si dà atto che il rapporto spesa personale/entrate correnti dell'anno 2019 non supera il medesimo rapporto registrato nell'ultimo rendiconto 2019, approvato con delibera C.C. n. 18 del 29/06/2020, pari al 18,11%, come di seguito dimostrato:

	IMPORTI
Spesa di personale anno 2019 (consuntivo) art. 2 c. 1 lett. a) D.P.C.M. 17/03/2020	611.476,16
Entrate correnti al netto FCDE media triennio 2017/2019 (consuntivo) art. 2 c. 1 lett b) del D.P.C.M. 17/03/2020	3.375.716,95
Rapporto spesa personale/entrate correnti	18,11%

Resta inteso che tale verifica dovrà essere effettuata annualmente in base ai valori registrati nell'ultimo rendiconto approvato.

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i. (Euro 719.373,23).

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;

- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

	UFFICIO	POSTI IN PIANTA ORGANICA	DIPENDENTI IN SERVIZIO
Servizi ai Cittadini e u.r.p.	Ufficio ElettoraleAnagrafe – Stato civile - Statistico –Leva – Sociale Relazioni con il pubblico - Protocollo	n. 2 Istruttori Cat C n.1 Istruttore Cat C	n. 2 Istruttori Cat C n.1 Istruttore Cat C
Servizi alle Imprese, Finanziari ed e_government	Ufficio Ragioneria – Contabilità- BilancioPatrimonio- Economato Tributi Commercio sede Fissa- I.T.	n.2 Istruttori Direttivi Cat D n. 1 istruttore Cat. C	n.1 Istruttore Direttivo Cat D n. 1 istruttore Cat. C vacante n. 1 Istruttore Direttivo cat. D
Servizi Generali e Promozione Culturale	Segreteria – Affari generali- Assistenza Scuola -Sport e Tempo libero-promozione del territorio Cultura - Biblioteca	n.1 Istruttore Direttivo Cat D n.1 Istruttore Cat. C n.1 Istruttore Cat. C part time al 83,33%	n. 1 Istruttore Direttivo cat. D n. 1 Istruttore Cat. C n. 1 Istruttore Cat. C part time al 83,33%
Servizi all’Edilizia, Urbanistica	Ufficio Urbanistica - Edilizia- SUAP - espropri	n.1 Istruttore Direttivo Cat D n.1 Operatore Cat. B	n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D n.1 Operatore Cat. B
Servizi relativi allAmbiente, Lavori Pubblici	Ufficio Ambiente e Territorio- Lavori pubblici -Manutenzioni - Cimitero	n.1 Istruttore Direttivo Cat D n.1 Istruttore Cat. C n.1 Operaio Cat. B n.1 Operaio Cat. B	n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D n. 1 Operaio Cat. B vacanti n. 1 Istruttore Cat. C n. 1 Operaio Cat. B
Servizi per la Sicurezza del Cittadino	Ufficio Vigilanza – Notifiche –Sicurezza urbana –Commercio aree pubbliche	n.1 Istruttore Direttivo Cat D n. 3 Istruttori Cat C	n. 3 Istruttori Cat C vacanti n.1 Istruttore Direttivo Cat D