

COMUNE DI SAN VITO AL TORRE  
BILANCIO DI PREVISIONE 2021/2023

**VERIFICA LIMITE SPESA DI PERSONALE**

- Vista la L.R. 17 luglio 2015, n. 18 nel testo vigente dal 01/01/2021 che ha introdotto la nuova disciplina generale in materia di finanza locale;
- Vista la circolare prot. 38197 del 30.12.2020 con la quale la Direzione Centrale Autonomie Locale fornisce agli enti locali del FVG indicazioni per l'applicazione delle norme e degli obblighi di finanza pubblica in vigore dal 01.01.2021, tenuto conto dei valori soglia approvati dalla Giunta Regionale n. 1185 del 14.12.2020;

si deve verificare la sostenibilità della spesa di personale con modalità diverse che segnano una discontinuità con il regime previgente.

A tal fine ho predisposto un prospetto per l'analisi dei valori relativi alle spese di personale del Comune di San Vito al Torre.

Vorrei precisare che:

- 1) i dati relativi agli esercizi 2019 e 2020 sono inseriti solo **per conoscenza** perché non sono previsti dal confronto introdotto dalla Legge regionale. Tra l'altro sono valori non omogenei con le previsioni degli anni 2021 - 2023 perché la previsione di competenza è stata modificata a seguito di attivazione del fondo pluriennale vincolato.
- 2) La spesa è stata calcolata per il seguente personale:

ANNO 2021		
AREA	CATEGORIA	NOME
<b>SEGRETARIO</b>		Indennità per incarico a scavalco
<b>AFFARI GENERALI</b> n. 1 Istruttore Direttivo - full time n. 1 Istruttore Amministrativo - 1 full time n. 1 Istruttore Amministrativo - 1 part time 33 ore	D C C	RUSSIAN Francesca CREA Maria ANTONELLI Martina
<b>Finanziaria</b> n. 1 Istruttore Direttivo - full time n. 1 Istruttore Amministrativo - full time	D C	TESSARO Loredana MILOCCO Stefania
<b>Tecnica</b> n. 1 Istruttore Direttivo full time n. --- Istruttore Tecnico full time n. 1 Collaboratore Tecnico - operaio - autista full time n. 1 Collaboratore Tecnico - operaio - autista full time	D C B B	CASA Ivo ----- TOFFOLI Enzo DE BIASIO Giovanni
<b>Vigilanza</b> n. --- Agente di Polizia Locale	PLA	
<b>Totale nr. 8 dipendenti a tempo indeterminato</b>		

Nota :

- la previsione di spesa per n. 1 istruttore tecnico full time non è stata inserita
- la previsione di spesa per n. 1 collaboratore tecnico -operaio - autista è stata inserita per l'intero anno

## ANNO 2022 - ANNO 2023

AREA	CATEGORIA	NOME
<b>SEGRETARIO</b>		Indennità per incarico a scavalco
<b>AFFARI GENERALI</b> n. 1 Istruttore Direttivo – full time n. 1 Istruttore Amministrativo – 1 full time n. 1 Istruttore Amministrativo – 1 part time 33 ore	D C C	RUSSIAN Francesca CREA Maria ANTONELLI Martina
<b>Finanziaria</b> n. 1 Istruttore Direttivo – full time n. 1 Istruttore Amministrativo – full time	D C	TESSARO Loredana MILOCCO Stefania
<b>Tecnica</b> n. 1 Istruttore Direttivo full time n. 1 Istruttore Tecnico full time n. 1 Collaboratore Tecnico – operaio – autista full time n. 1 Collaboratore Tecnico – operaio – autista full time	D C B B	CASA Ivo ----- TOFFOLI Enzo DE BIASIO Giovanni
<b>Vigilanza</b> n. --- Agente di Polizia Locale	PLA	_____
<b>Totale nr. 9 dipendenti a tempo indeterminato</b>		

Nota :

- la previsione di spesa per n. 1 istruttore tecnico full time è stata inserita per l'intero anno
- la previsione di spesa per n. 1 collaboratore tecnico -operaio – autista è stata inserita per l'intero anno

Dal confronto dei dati si ottiene la seguente situazione:

	2021			2022			2023		
	previsione			previsione			previsione		
	prev. compet.	fpv	sommano	prev. compet.	fpv	sommano	prev. compet.	fpv	sommano
<b>Spesa di personale calcolata come da DGR n. 1885 del 14.12.2020</b>			394.654,67			409.404,67			409.404,67
<b>Entrate correnti calcolate come da DGR n. 1885 del 14.12.2020</b>			1.396.155,03			1.381.655,03			1.381.655,03
<b>VERIFICA</b>									
Rapporto percentuale del Comune di San Vito al Torre			28,27%			29,63%			29,63%
<b>Soglia classe demografica a cui appartiene l'Ente secondo DGR n. 1885 del 14.12.2020</b>			<b>28,80%</b>			<b>28,80%</b>			<b>28,80%</b>
Posizionamento dell'Ente rispetto alla soglia			SOTTO valore soglia			SOPRA valore soglia			SOPRA valore soglia

# VERIFICA DISPONIBILITA' FSA PER PROGRESSIONI ORIZZONTALI

## COMUNE DI SAN VITO AL TORRE - DESTINAZIONE DEL FONDO 2020

	Risorse stabili	Risorse variabili	Totale
<b>Risorse 2020</b>	<b>€ 15.250,59</b>	<b>€ 9.174,79</b>	<b>€ 24.425,38</b>
<b>Risorse immediatamente utilizzabili</b>	<b>€ 15.250,59</b>	<b>€ 9.174,79</b>	<b>€ 24.425,38</b>
<b>Ulteriori Risorse utilizzabili a fronte di chiarimenti regionali</b>	-	-	-
<b>Utilizzo risorse</b>			
<b>Progressioni già acquisite</b>		<b>13.091,65</b>	
<b>Nuove progressioni</b>		<b>2.158,94</b>	(**)
<b>Performance (immediatamente utilizzabili)</b>		<b>9.000,00</b>	
<b>Compenso lavoro straordinario P.M. (emergenza COVID)</b>		<b>174,79</b>	

(\*\*) proposta: una D

Sulla base di dati del FONDO SALARIO ACCESSORIO 2020 si può rilevare che:

- Le risorse stabili sono pari ad euro 15.250,59=
- Le progressioni già acquisite sono pari ad euro 13.091,65=
- Le progressioni da assegnare nel 2021 sono pari ad euro 2.158,94=
- Per nuove progressioni rimangono presunti euro 0,00=

A questo importo si potrebbe aggiungere l'eventuale minor spesa per la progressione da attribuire ad un D nel 2021 (ma sarà un importo non rilevante).

Con la cessazione dal servizio per quiescenza di TOFFOLI Enzo - con decorrenza 01.02.2021 - ci sarà una minor spesa per la progressione acquisita dallo stesso.

Di seguito un calcolo presunto:

Importo annuale spettante	euro 2.457,13=
Importo presunto 2021 da erogare	euro 378,02=
<u>Importo economia presunta 2021</u>	<u>euro 2.079,11=</u>

**Una eventuale mobilità con una categoria fino a B7 (già assegnata al personale cessato dal servizio) trova copertura nel FSA sia nel 2021 sia negli esercizi successivi.**

## VERIFICA SPAZI ASSUNZIONALI

Per quanto precisato nella circolare della Regione FVG, dopo la lettera g) del paragrafo E., si può dedurre che non è più necessario procedere con la verifica degli spazi assunzionali.

### **E. SEMPLIFICAZIONE AMMINISTRATIVA DI NORME IN MATERIA DI CONTENIMENTO E DI RECLUTAMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE**

Con l'entrata in vigore delle nuove norme sugli obblighi di finanza locale della Regione Friuli Venezia Giulia è stata effettuata un'operazione di semplificazione delle disposizioni applicabili agli enti locali in materia di contenimento della spesa e regole di reclutamento.

Non sono più applicabili, in particolare, le seguenti norme in materia di:

- a. contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015 nel testo vigente fino al 31 dicembre 2020;
- b. reclutamento di personale contenute nell'articolo 4, comma 2, della legge 12/2014;
- c. reclutamento del personale a tempo indeterminato contenute, con riferimento fino all'esercizio 2020, nell'articolo 56, comma 19, della legge regionale 18/2016;
- d. reclutamento di personale a tempo determinato contenute nel decreto legge n. 78/2010, articolo 9, comma 28;
- e. reclutamento di personale – utilizzo resti assunzionali – contenute nell'articolo 14-bis del decreto legge n. 4/2019;
- f. reclutamento di personale a tempo indeterminato e lavoro flessibile - budget regionale – contenute nell'articolo 19, commi 1, 2 e 3 della legge regionale n. 18/2016;
- g. reclutamento di personale – cessione spazi assunzionali a livello regionale – contenute nell'articolo 56, comma 19 bis della legge regionale n. 18/2016.

**Pertanto con la nuove regole non rileva più la disciplina degli spazi assunzionali e le assunzioni prescindono anche dalle eventuali cessazioni. L'ente può assumere se sostiene nel tempo la spesa di personale;**

- h. limiti al trattamento accessorio del personale rispetto al corrispondente valore del 2016 (Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75), norma peraltro derogata, per il solo esercizio 2020, dall'articolo 10, comma 17 della legge regionale 23/2019.

Permangono, invece:

- i limiti contrattuali del fondo straordinario (art. 17 comma 8 del CCRL biennio economico 2000-2001) e quelli delle indennità (art. 32 comma 7 del CCRL triennio economico 2016-2018).
- i limiti minimi e massimi per le indennità di posizione organizzativa stabiliti dall'art.44 comma 3 del CCRL biennio economico 2004-2005 (4.150 – 10.350 euro per tredici mensilità), e le percentuali della retribuzione di risultato previsti all'art. 44 comma 6 (da un minimo di 15% ad un massimo del 35%).

San Vito al Torre 06.02.2021

Loredana Tessaro