



Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta

Registro delibere di Giunta N. 182

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 202/2022

L'anno 2019 il giorno 26 del mese di NOVEMBRE alle ore 18:15 , presso la Sede Municipale si è riunita la Giunta.

Risultano:

		Presente/Assente
Mattiussi Roberto	Sindaco	Presente
Bertoldi Enzo	Vice Sindaco	Presente
Sartori Roberta	Assessore	Presente
Butà Leonardo	Assessore	Assente
Di Luca Rachele	Assessore	Presente
Vocchini Massimo	Assessore	Presente

Assiste la Segretario dr.ssa Cantarutti Luisa.

Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza il sig. Mattiussi Roberto nella qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la giunta adotta la seguente deliberazione:

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 48, comma 3 del D.lgs. n. 267/2000 e l'art. 35, comma 7 del D.lgs. n. 165/2001 attribuiscono alla Giunta la competenza regolamentare in merito all'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla definizione della dotazione organica, alle modalità di assunzione, ai requisiti di accesso e alle modalità concorsuali;
- l'art. 39 della L. n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, adeguando i propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000 riprende le disposizioni di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, finalizzata ad una riduzione programmata delle spese di personale, per cui gli Enti Locali devono programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale a orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione;
- l'art. 89, comma 5 del D.lgs. n. 267/2000 prevede che *«Gli enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalla esigenza di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari»*;
- l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale dei fabbisogni del personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, disponendo che: *«1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 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. [OMISSIS] 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale»*.
- l'art. 6-ter, D.Lgs. n. 165/2001, rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale" prevede che *«1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la*

semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali»;

- l'art. 22, comma 1 del D.lgs. n. 75/2017 prevede che le predette 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;
- con Decreto dd. 8.05.2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale 173 del 27.07.2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale delle amministrazioni pubbliche”*;
- l'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni che rilevino situazioni di soprannumero o rilevino eccedenze di personale sono tenute ad osservare specifiche procedure con relativa comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 co 4;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla “funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità”;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 263/98 e ss.mm.ii, con la quale è stato approvato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nell'ambito del quale sono state precisate le modalità per la definizione dell'organigramma del Comune e della dotazione organica;

RICHIAMATE le Linee guida sulla performance organizzativa ed individuale approvate dal Direttivo dell'Unione dei Comuni Centro Economico della Bassa Friulana con deliberazione n. 21 del 24.8.2011 che si intende tuttora in vigore anche per i singoli enti allora costituenti l'Unione nel caso in cui non abbiamo successivamente deliberato con atto consiliare di diverso contenuto;

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

CONSIDERATO che le novità introdotte dal citato D.lgs. n. 75/2017, per effetto delle quali sono state emanate le Linee Guida, sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale e nel dettaglio che:

- l'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica”;
- secondo la nuova formulazione del predetto art. 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale del fabbisogno del personale e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, sicché il piano diventa uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- la “nuova dotazione organica” si traduce di fatto nella definizione di una “dotazione di spesa potenziale massima” per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale e l'indicatore di spesa

potenziale massima, con riferimento alle regioni e agli enti locali, resta quello definito dalla normativa vigente;

- la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore alla predetta spesa potenziale massima;
- al fine della redazione del piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 si è reso necessario pertanto individuare: (i) la spesa potenziale massima, (ii) la spesa del personale in servizio, nonché (iii) la spesa derivante dalle facoltà assunzionali consentite;

RICHIAMATO l'articolo 22 della L.R. 18/2015 inerente la disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia con il quale si prevede che gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di un triennio;

RICHIAMATA la L.R. 26/2018 che, all'art. 9 c.6, individua nel periodo 2011 - 2013 il triennio cui far riferimento per il calcolo del contenimento della spesa di personale ;

CONSIDERATO che la media della spesa di personale del triennio 2011 - 2013 è stata rideterminata alla luce delle nuove disposizioni contenute nella L.R. 18/2015, come esplicitate nella circolare regionale del 03/02/2016, in quanto non sono più previste esclusioni o deroghe ai fini del contenimento;

PRECISATO CHE, in base alle nuove disposizioni:

- Sono considerate spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).

- L'aggregato spesa di personale comprende gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e l'IRAP con esclusione degli oneri relativi a eventuali rinnovi contrattuali che rivalutino il trattamento economico relativo al triennio di riferimento (2011-2013).

Non sono più previste esclusioni o deroghe ai fini del contenimento della spesa di personale.

- Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all'articolo 21 della legge regionale 1/2006 e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della legge regionale 1/2006, sono valorizzate pro quota da parte dei singoli enti partecipanti, salvo diverso accordo tra gli stessi da comunicare al Servizio finanza locale, in base ai rimborsi che l'ente eroga ad altri enti per l'utilizzo di dipendenti non inseriti nella sua pianta organica, nonché, viceversa, in base alle somme ricevute da altri enti per il personale incardinato nella pianta organica dell'ente che presta il personale.

- Tali disposizioni sono valide fino allo scioglimento delle forme associative di cui all'articolo 22 della legge regionale 1/2006.

- il calcolo spesa di personale dei comuni successivamente all'avvio delle Unioni Territoriali Intercomunali deve tener conto, in base alla legge regionale 26/2014, il trasferimento del personale a favore delle UTI, nella presente programmazione non è stato previsto alcun trasferimento all'UTI né di personale né di risorse finanziarie per il personale in quanto l'assemblea dei Sindaci non ha ancora definito l'assetto di competenze e risorse di tale nuovo ente.

PRESO ATTO che la media del triennio 2011-2013, rideterminata ai sensi della LR 18/2015, ammonta ad € 1.857.923,99 che risulta essere la spesa potenziale massima, il tetto di spesa del personale, il limite di spesa consentito dalla legge;

CONSIDERATO che nell'ambito della spesa di personale deve essere verificato anche il rispetto del limite per la **spesa flessibile** da determinarsi ai sensi dell'art. 9, c.28 del D.L. 78/2010, il quale prevede che per gli enti che rispettano i vincoli relativi al contenimento della spesa di personale possono ricorrere alla spesa per lavoro flessibile nel limite del 100% di quanto sostenuto per la stessa finalità nell'anno 2009;

PRECISATO che ai fini del calcolo del rispetto del limite della spesa di lavoro flessibile, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi, i limiti si applicano alla sola quota

non coperta da finanziamento così come previsto dal citato art. 9, c. 28: “A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale...”;

PRESO ATTO che dalla ricognizione inviata alla Regione FVG si evince che nel 2009 questo Comune ha effettuato spese per i contratti di cui sopra, sia per lavoro a tempo determinato che per lavoratori socialmente utili per totali euro 85.000,00, spese parzialmente finanziate da contributi regionali per la somma di euro 72.000,00 e che pertanto risulta a disposizione la somma netta di **euro 13.000,00** per l'attivazione di eventuali forme di lavoro accessorio e assimilabili, vedasi parere della Funzione Pubblica agli atti dell'Ufficio personale n. 0017624 del 02.05.2012;

Vista la L.R. 18/2016 art 56 comma 19 in cui si legge che in relazione alle assunzioni, per gli anni 2017, 2018 e 2019, di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e con forme di lavoro flessibile da parte delle UTI e dei Comuni partecipanti alle medesime, ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per dette assunzioni il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI;

Preso atto che allo stato attuale la normativa regionale non prevede alcuna disposizione per gli esercizi 2020 e 2021 sulla possibilità di cessione degli spazi tra i comuni della stessa UTI e che pertanto l'assunzione a tempo determinato prevista in questo piano sarà attuata e attuabile solo nel caso di disposizione normativa regionale;

Vista la nota del comune di Carlino e di Marano Lagunare di cessione a favore del comune di San Giorgio di Nogaro di € 12.758 di spazi di lavoro flessibile per l'anno 2020 e 2021, che sommati ai 13.000€ nel totale sono pari a € 25.758;

RICHIAMATI, al fine della definizione della spesa derivante dalle facoltà assunzionali consentite, i vincoli assunzionali contenuti nelle disposizioni di legge statali e regionali in materia, e in particolare considerato che:

- la L.R. n. 12/2014, s.m.i. ha previsto che alle amministrazioni del Comparto Unico del pubblico impiego regionale e locale a decorrere dal 1° gennaio 2014, a fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, si applichino le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e le relative fattispecie di deroga, disponendo quindi di conseguenza l'abrogazione di tutte le previgenti disposizioni regionali in materia di assunzione di personale, colpite o meno dalla censura di incostituzionalità;
- agli enti locali del Comparto Unico del pubblico impiego regionale, pertanto, per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato si applica da tale data la normativa nazionale (D.L. n. 90/14, L. n.

208/2015, D.L. n. 113/2016, D.L. n. 14/2017, D.L. n. 50/2017, D.Lgs. n. 75/2017), salvo le specifiche prescrizioni regionali previste dalla L.R. 18/2016;

- il 2018 è l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al *turn over*, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015). Di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, co. 5 del D.L. n. 90/2014, convertito nella L. n. 114/2014;
- la predetta disciplina determina il superamento delle limitazioni al *turn over* e la possibilità per gli enti locali di avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;
- nel dettaglio, l'art. 3 del D.L. n. 90/2014 e s.m.i., dispone che le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato non dirigenziale, nel limite di un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al medesimo personale di ruolo cessato nell'anno precedente (art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014) e la stessa percentuale di copertura è prevista anche per il personale della polizia locale (art. 7, comma 2-bis, del D.L. n. 14/2017 convertito nella L. n. 48/2017);
- l' art. 3 del D.L. n. 90/2014 e s.m.i., convertito in Legge n. 114/2014, ha introdotto le seguenti ulteriori specifiche disposizioni:
 - (i) 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 (vedasi al riguardo orientamento espresso dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 27/ 2014). A seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito in Legge n. 125/2015, all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. Il riferimento "*al triennio precedente*" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (al riguardo vedasi l'orientamento espresso dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 28/2015). Pertanto sono cumulabili i residui dei resti assunzionali riferiti agli anni 2016-2017-2018 (cessazioni 2015 (60%), 2016 (25%) e 2017 (100% - percentuale prevista dalla L.R. n. 18/2016 per il Comparto Unico del pubblico impiego regionale e locale);
 - (ii) i limiti di cui allo stesso articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;
 - (iii) alle regioni e agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno si applicano i principi di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, convertito nella L. n. 125/2013 e quindi la verifica, prima dell'avvio di nuove procedure concorsuali (procedure di reclutamento ordinario), dell'immissione in servizio di tutti di vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica nonché dell'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007 relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza;
- l'art. 9, co. 28 del D.L. 78/2010 prevede che gli enti che rispettano i vincoli relativi al contenimento della spesa di personale possono ricorrere alla spesa per il lavoro flessibile nel limite del 100% di quanto sostenuto per la stessa finalità nell'anno 2009;
- la normativa regionale è intervenuta con le seguenti norme speciali:
 - (i) l'art. 56, comma 19, della L.R. n. 18/2016, in vigore dal 14 dicembre 2016, come da ultimo modificato dalla L.R. 20 novembre 2018 n. 26, ha disposto che le Regioni, le UTI e i Comuni partecipanti e non partecipanti alle medesime possono procedere per gli anni 2017 e 2018 e 2019, ad assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale, ivi compreso per il solo 2019 anche quello dirigenziale, nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e che ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per dette assunzioni il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI;
 - (ii) i commi 20-bis e 20-ter del sopracitato art. 56 della L.R. n. 18/2016 hanno stabilito, per gli anni 2018 e 2019, delle deroghe alle previsioni di cui al commi 19 dello stesso articolo per poter procedere ad assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale non dirigente da assegnare ai servizi socio-assistenziali nell'ambito delle piante organiche aggiuntive e per assunzioni di personale

della polizia locale, il tutto sempre nel rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 22 della L.R. n. 18/2015;

- (iii) l'art. 19 della sopracitata normativa regionale, in vigore dal 1° giugno 2017, ha stabilito che il budget sulla base del quale definire il limite per le assunzioni a tempo indeterminato è individuato a livello di sistema di Comparto dall'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, ferma restando la specifica facoltà assunzionale e la conseguente imputazione della spesa in capo all'amministrazione presso la quale è realizzata la relativa assunzione;
- (iv) per quanto riguarda il personale con qualifica dirigenziale, il Titolo II capo I "*Ruolo dei dirigenti del comparto unico*" della L.R. n. 18/2016, così come modificato dalla L.R. n. 26/2018, ha disciplinato le modalità di accesso alla qualifica di dirigente, attivando dal 1/6/2017 il ruolo unico della dirigenza regionale;
- in materia di capacità assunzionale degli enti locali la Corte dei Conti, con delibera n. 25/2017, ha fissato i seguenti principi di diritto:
 - la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
 - la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di *turn over* utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
 - i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini;

RICHIAMATO altresì l'art. 14-bis del d.l. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019 (c.d. "quota cento") e, in particolare, considerato che:

- le disposizioni del predetto art. 14-bis si ritengono applicabili, atteso che l'art. 4, comma 2 della L.R. n. 12/2013 opera un rinvio dinamico alle disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali, come chiarito dalla deliberazione della Corte dei Conti n. 51 del 22.04.2015 e dalla Circolare della Direzione generale della Regione FVG prot. n. 4666 del 24.02.2017;
- in virtù di detto rinvio, alla capacità assunzionale calcolata in base all'art. 56, comma 19 della L.R. n. 18/2016 si possono aggiungere, ai sensi dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014, così come modificato dall'art. 14-bis del d.l. n. 4/2019, anche:
 - le capacità assunzionali del quinquennio precedente (art. 3, comma 5) per le sole quote non ancora utilizzate:
 - anno 2018: 100% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2017;
 - anno 2017: 100% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2016;
 - anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2015;
 - anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2014;
 - anno 2014: 60% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2013;
 - la capacità assunzionale pari alla spesa per le [--_Hlk20144179--]cessazioni del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3, comma 5-sexies);

Visto l'allegato prospetto (allegato C) contenente il riepilogo dettagliato delle capacità assunzionali per l'anno 2020 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione che indica in 73.803,20€ la capacità assunzionali al 01/01/2020 a cui sono state sommate le capacità assunzionali che si avranno nel 2020 per la previsione di due pensionamenti;

RICHIAMATA la propria deliberazione della Giunta Comunale n. 09 del 23/01/2019, con la quale è stato approvato il PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2019/2021 e la relativa dotazione organica e la deliberazione di Giunta Comunale n. 166 del 25/10/2019 con la modifica del piano stesso;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell'ente (allegato D);

CONSIDERATO che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

CONSIDERATO che sulla base dell'attuale normativa la dotazione di personale dell'Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

RILEVATO, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'Ente, di stabilire il seguente piano occupazionale 2020/2022 nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Tempistica procedura
1	C	Istruttore tecnico	Mobilità/concorso	35.503,24	2020
1*	Pla	Agente PM	Mobilità/concorso	36.623,28	2020
1*	C	Istruttore tecnico	Mobilità/concorso	35.503,24	2020
PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1*	B	Collaboratore amm.	Mobilità/concorso	29.678,70	2021
PIANO ASSUNZIONI 2022					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1 *	C	Istruttore amm.	Mobilità/concorso	35.503,24	2022

(*) Futuri posti vacanti per pensionamenti

PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE

Attivazione di lavoro occasionale/flessibile nei limiti di spesa previsti per legge per Euro 13.000,00;
Assunzione a tempo determinato di un dipendente a 21 ore, a carico del Comune di San Giorgio di Nogaro per un importo di 11.458€ e per 10.042€ a carico dei comuni di Carlino, Gonars, Muzzana del Turgnano, Porpetto, Precenicco che sosterranno ognuno per la loro quota anche la capacità di lavoro flessibile per un importo di 8.742€ mentre lo spazio di lavoro flessibile per l'assunzione a tempo determinato a carico del comune di San Giorgio di Nogaro sarà pari a 12.758€. Fattispecie che verrà intrapresa solo nel caso di cessione di spazi assunzionali da parte del Comune di Carlino e Marano Lagunare (a seguito delle loro deliberazioni) e previsione normativa regionale sulla possibilità di cessione di spazi fra comuni;

VISTO CHE la spesa di personale contenuta nel piano triennale dei fabbisogni, (comprensiva del personale in servizio, delle nuove assunzioni e sostituzioni sopra indicate) per il triennio 2020-2022, ammonta a:

TOTALE SPESA POTENZIALE (MEDIA TRIENNIO 2011/2013)	1.857.923,99		
	2020	2021	2022
TOTALE SPESA DI PERSONALE	1.823.429,63	1.823.429,63	1.824.929,63

DIFFERENZA CON SPESA POTENZIALE	34.494,36	34.494,36	32.994,36
---------------------------------	-----------	-----------	-----------

RITENUTO OPPORTUNO traslare le determinazioni assunte con il presente provvedimento nella presente programmazione contenuta nel documento unico di programmazione DUP 2020 - 2022;

ATTESO che l'ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- Ha sempre provveduto alla rideterminazione della dotazione organica e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- Ha sempre rispettato il patto di stabilità e il bilancio di previsione pluriennale 2020 - 2022 è improntato al rispetto delle disposizioni in materia di finanza pubblica;
- Il volume complessivo della spesa di personale non è superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;
- Il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non supera quello determinato per gli enti in condizione di dissesto;
- La spesa di personale prevista per l'anno 2020, calcolata ai sensi della LR 18/2015 è inferiore al valore medio della spesa del triennio 2011-2013;
- Ha approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, c.1 del D.Lgs.vo 198/2006;
- Si è adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n°150/2009;
- Ha approvato rendiconto di gestione 2018, il bilancio consolidato 2018 ed è in regola con la trasmissione dei documenti contabili alla BDAP;
- Ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2018;
- Ha adottato il PEG per il 2019 (documento che ha assorbito il Piano delle Performance così come previsto dalla Legge Madia);
- Ha inviato il piano triennale dei fabbisogni del personale (art. 6 – ter D. Lgs. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018)

VISTO il capo II della legge regionale 18 del 09.12.2016 ed in particolare l'articolo 20 che prevede che la copertura dei posti vacanti avvenga mediante le seguenti modalità e secondo l'ordine indicato:

a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi dell'articolo 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;

b) mobilità di Comparto;

c) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:

1) mobilità intercompartimentale;

2) procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' [articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8](#) (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale) o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il proposito il parere con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

ACQUISITI in merito il parere di regolarità tecnica ed il parere di regolarità contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000 riprodotti in calce alla presente rispettivamente del Responsabile del Servizio Personale e del Responsabile del Servizio Finanziario;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata la procedura di informazione;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTI i C.C.R.L. F.V.G. 25/07/2001, 01/08/2002, 26/11/2004, 07/12/2006, 06/05/2008;

VISTO il C.C.N.L. 06.07.1995;

VISTO il D.Lgs. 165 del 2001;

VISTO il D.Lgs. 150 del 2009;

VISTO il D.Lgs. 267 del 2000;

VISTO il D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008;

VISTE le LL.RR. 18/2015, 33/2015, 34/2015;

CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI espressi nei modi di legge;

DELIBERA

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento

1. di approvare ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 di cui all'allegato A quale parte integrante e sostanziale;
2. di approvare il piano occupazionale per il triennio 2020/2022 che non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001:

PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Tempistica procedura
1	C	Istruttore tecnico	Mobilità/concorso	35.503,24	2020
1*	Pla	Agente PM	Mobilità/concorso	36.623,28	2020
1*	C	Istruttore tecnico	Mobilità/concorso	35.503,24	2020
PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1*	B	Collaboratore amm.	Mobilità/concorso	29.678,70	2021

PIANO ASSUNZIONI 2022					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1*	C	Istruttore amm.	Mobilità/concorso	35.503,24	2022

(*) Futuri posti vacanti per pensionamenti

3. di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
4. Dare atto che, le coperture saranno attivate secondo le seguenti modalità:
 - a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi dell'articolo 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;
 - b) mobilità di Comparto;
 - c) in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:
 - d) mobilità intercompartimentale;
 - e) procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall' articolo 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 (Disposizioni in materia di personale regionale, di Comparto unico del pubblico impiego regionale e di personale del Servizio sanitario regionale) o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.
5. di autorizzare per il triennio 2020/2022 le eventuali forme di lavoro flessibile che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile attualmente pari a 13.000,00;
6. di autorizzare per gli anni 2020 e 2021 lavoro a tempo determinato una volta acquisiti gli spazi assunzionali per lavoro flessibile da parte del comune di Carlino e Marano Lagunare per 12.758€, assunzione che verrà attivata solo a seguito della previsione normativa regionale (art. 56 comma 19 LR 18/2016) anche per gli esercizi 2020 e 2021 – cessione spazi tra i comuni;
7. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
8. di prendere atto della spesa di personale contenuta nella programmazione per il triennio 2020–2022, la quale rispetta il limite del triennio 2011-2013 così come dimostrato nell'allegato prospetto B che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
9. di prendere atto dell'allegato prospetto C contenente il riepilogo dettagliato delle capacità assunzionali per il triennio 2020-2022 che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
10. di procedere ad una razionalizzazione e revisione della dotazione organica così come

rappresentata dell'allegato prospetto D che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

11. di dare atto che la copertura dei posti vacanti avverrà nei limiti delle assunzioni consentite e nel rispetto delle limitazioni di spese del personale a legislazione vigente;
12. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale
13. Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali;
14. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020 – 2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
15. DI DARE ATTO, ai sensi del combinato disposto dall'art.147-bis del D.Lgs. n.267/2000 così come modificato dalla Legge n. 213/2012 e dall'art.5 del Regolamento Comunale sui Controlli Interni, approvato con Deliberazione di Consiglio comunale n. 6 del 05.03.2013, che il presente provvedimento rispetta i requisiti di regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e che sussistono tutti i presupposti di regolarità tecnica;

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere, ai sensi dell'art 1 comma 19 della Legge Regionale 11.12.2003 n. 21.

LA GIUNTA COMUNALE

Con votazione unanime e palese,

DELIBERA

di dichiarare, ai sensi della L.R. 21/2003, il presente atto immediatamente esecutivo, attesa l'urgenza di provvedere.

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 202/2022

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione.

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì 22/11/2019

IL RESPONSABILE
DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Comune di San Giorgio di Nogaro

Provincia di Udine

Ufficio Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 202/2022

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile della proposta di deliberazione.

Comune di San Giorgio di Nogaro, lì 22/11/2019

IL RESPONSABILE
F.TO DOTT.SSA FLORA SCHIAFFINO

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
f.to Mattiussi Roberto

Il Segretario
f.to Cantarutti Luisa

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 01/12/2019 al 15/12/2019 per quindici giorni consecutivi.

Comune di San Giorgio di Nogaro, li 01/12/2019

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Chiara Pauletto

ATTESTATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 26/11/2019, poiché dichiarata immediatamente esecutiva.

Li 26/11/2019

Il Responsabile dell'esecutività
F.to Chiara Pauletto

Copia conforme all'originale.

Li 01/12/2019

Il Funzionario Incaricato
Chiara Pauletto

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: PAULETTO CHIARA

CODICE FISCALE: PLTCHR84L58G284N

DATA FIRMA: 27/11/2019 17:37:41

IMPRONTA: 53E83E4E14C489053B6DEE6841745C4D72AE042C2CEFA8F4AD21E319B96AEDE2
72AE042C2CEFA8F4AD21E319B96AEDE2CC21BC3CBC4C14B3999E2CD1BD297BD7
CC21BC3CBC4C14B3999E2CD1BD297BD7848FC146017AE0546F7888A725BEAB30
848FC146017AE0546F7888A725BEAB300741280687D53B4EF59AAA4F33EDF09C

Comune di SAN GIORGIO DI NOGARO (Prov. UD)

SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2020-2022

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro
- f) Quantificazione risorse decentrate
- g) I costi del fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

a) Premessa

- La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015 n. 124, è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi decreti attuativi, in particolare per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 7/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017. Tra le principali misure introdotte dal decreto troviamo il progressivo superamento della cd. "dotazione organica" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento dinamico, basato sui fabbisogni e non più sui posti vacanti in pianta organica con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero sono utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.
- La definizione del Piano di fabbisogno 2020/2022, che costituisce allegato obbligatorio al DUP 2020/2022, dovrà tener conto, da un lato, dei contenuti delle Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6ter del D.Lgs. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. 75/2017 e, dall'altro lato, delle ricadute sugli assetti

organizzativi dell'Ente della riforma. Trattandosi di programmazione triennale risulteranno rilevanti anche le eventuali modifiche che potrebbero intervenire in corso d'anno.

- Il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.

b) L'organizzazione dell'ente

Attualmente il Comune di San Giorgio di Nogaro ha un'organizzazione gestionale basata sulla suddivisione delle funzioni in sei aree: Amministrativa-Affari Generali, Tecnica, Finanziaria, Servizi al cittadino e alle imprese, Cultura e Sociale e Vigilanza.

c) Le scelte organizzative

Nel corso del triennio 2020/2022 l'Ente applicherà le scelte organizzative attuate negli esercizi precedenti, con puntuali cambiamenti sull'assetto organizzativo in materia di personale e con le attuali disposizioni legislative in materia di pensionamenti, si troverà a dover far fronte, già a partire dal prossimo anno in particolare a diverse cessazioni per raggiunti limiti di età e/o di servizio di alcune unità di personale dipendente in diversi servizi.

d) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

Per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo indeterminato, anche alla luce di quanto sopra esposto, per il triennio 2020/2022 si prevedono delle cessazioni per quiescenza e la sostituzione del posto vacante, trasformato in categoria C nel 2020 che si è reso vacante nel 2019 per il pensionamento di un dipendente di cat. D nell'area tecnica.

e) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

Per il triennio 2020/2022 si prevede un'assunzione a tempo determinato per gli esercizi 2020 e 2021 a seguito di cessione degli spazi di flessibile da parte del Comune di Carlino condizionata alla previsione normativa regionale sulla possibilità di spazi di lavoro flessibile tra i comuni e il ricorso a forme di lavoro flessibile quale ad esempio quello interinale per far fronte ad eventuali e straordinarie carenze di personale.

f) Quantificazione risorse decentrate

Il Fondo per le risorse decentrate è stato costituito secondo il dettato del nuovo CCRL/2018 a cui prudenzialmente è stata applicata una riduzione accantonata per il rispetto del limite con l'anno 2016 in attesa di chiarimenti da parte della Regione.

	2016		2019
FONDO INCENTIVANTE ART. 20 CCRL/2002	€ 107.183,85	FONDO INCENTIVANTE ART. 32 CCRL/2018	€ 102.507,14
FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 9.640,73	FONDO LAVORO STRAORDINARIO	€ 9.640,73
Salario Aggiuntivo - indennità di comparto (Quota precedentemente finanziata a Bilancio)	€ 5.713,32	INDENNITA' FINANZIATE DA BILANCIO CCRL/2018	€ 21.046,53

Progressione Economica (Quota precedentemente finanziata a Bilancio)	€ 3.227,64	Salario Aggiuntivo - indennità di comparto	€ 28.995,12
TOTALE SALARIO ACCESSORIO 2016	€ 125.765,54	TOTALE SALARIO ACCESSORIO 2019	€ 162.189,52
		decurtazione prudenziale fino a nuove disposizioni regionali	- € 36.423,98
TOTALE LIMITE SALARIO ACCESSORIO	€ 125.765,54	TOTALE LIMITE SALARIO ACCESSORIO	€ 125.765,54

g) fabbisogno di personale e la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

Il Fabbisogno del personale 2020/2022 approvato con il presente provvedimento, rispetta i limiti imposti dalla normativa vigente, che per il Comune di San Giorgio di Nogaro sono pari alla media del triennio 2011/2013, per un importo totale di € 1.857.923,99. Il totale della spesa di personale per l'esercizio 2020 è pari 1.823.429,63€.

SPESA PERSONALE 2020/2022				
	triennio 2011/2013	2020	2021	2022
SPESA DI PERSONALE MACROAGGREGATO 1		1.845.812,66	1.845.812,66	1.826.712,66
merloni		12.400,00	12.400,00	12.400,00
lci		-		
diritti rogito		5.000,00	5.000,00	5.000,00
attività elettorale con rimborso ministero interno		15.000,00	15.000,00	15.000,00
SPESA DI PERSONALE PER CORTE		1.813.412,66	1.813.412,66	1.794.312,66
a sommare :				
ACQUISTO DI SERVIZI DA AGENZIE DI LAVORO INTERINALE		13.000,00	13.000,00	13.000,00
SPESE PER LAVORI SOCIALMENTE UTILI E/O LAVORI DI PUBBLICA UTILITA'				
SPESE PER CANTIERI DI LAVORO		40.000,00	40.000,00	40.000,00
SPESE PER COLLABORAZIONE COORDINATA E A PROGETTO				
SPESE PER ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE				
SPESE PER TIROCINI FORMATIVI				-
SPESE PER IL PERSONALE DI CUI ALL'ART. 110 DEL D.LGS. 267/2000				
RIMBORSI DOVUTI PER SPESE PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC		-	-	11.500,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE		1.866.412,66	1.866.412,66	1.858.812,66
a detrarre :				
a) LAVORI SOCIALMENTE UTILI E/O LAVORI DI PUBBLICA UTILITA' PER LA QUOTA FINANZIATA DALLA REGIONE				
b) CANTIERI DI LAVORO PER LA QUOTA FINANZIATA DALLA REGIONE		40.000,00	40.000,00	40.000,00
c) RIMBORSI RICEVUTI PER SPESE DI PERSONALE IN COMANDO, DISTACCO, CONVENZIONE, ECC		51.600,00	51.600,00	41.500,00
d) TRASFERIMENTO REGIONE PER RINNOVI CONTRATTUALE				
d) EVENTUALI ONERI PER RINNOVI CONTRATTUALI		69.054,03	69.054,03	69.054,03
eventuali rettifiche di cui al comma 25 bis LR 17/2008 (rimb convenzioni)				
a sommare :				
irap		117.671,00	117.671,00	116.671,00
TOTALE SPESA DI PERSONALE NETTA	1.857.923,99	1.823.429,63	1.823.429,63	1.824.929,63
DIFFERENZA CON SPESA POTENZIALE		34.494,36	34.494,36	32.994,36

SPAZI ASSUNZIONALI RESIDUI	DIPENDENTI	<i>percentuale dei residui disponibili della spesa delle cessazioni</i>	<i>totale disponibile</i>
2017	0	100%	26.112,08
2018	0	100%	31.233,69
2019	1	100%	40.533,98
resti assunzionali triennio 17/19			97.879,75
cessione spazi assunzionali			-8.500,00
2020	1	100%	73.803,20
CAPACITA' ASSUNZIONALI 2020			163.182,95

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

2020/2022

<i>cat</i>	<i>Posti coperti alla data del 31.12.2019</i>		<i>Posti da coprire per effetto del presente piano</i>		<i>costo complessivo dei posti coperti e da coprire</i>
	<i>FT</i>	<i>PT</i>	<i>FT</i>	<i>PT</i>	
<i>D</i>	7	0	0	0	284.548,97 €
<i>C</i>	17	4	1	0	771.914,56 €
<i>B</i>	13	2	0	0	448.602,63 €
TOTALE DOTAZIONE ORGANICA	37	6	1	0	
<i>segr</i>	1				103.723,44 €
TOTALE SPESA (tabellare e oneri riflessi)					1.608.789,60 €

COMUNE DI SAN GIORGIO DI NOGARO

(Provincia di Udine)

Parere del Revisore dei Conti sulla porposta di delibera della Giunta Comunale avente per oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022” ai sensi dell’art. 19, co. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 e dell’art. 1, co. 557 L. 296/2006.

Il Revisore dei Conti del Comune di San Giorgio di Nogaro, Rag. Laura Ceccotti;

- Ricevuta in data data 22.11.2019 la bozza della delibera di Giunta avente ad oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni 2020/2022”

VISTI:

- il bilancio di previsione 2019-2021 e i relativi allegati ai sensi del D.Lgs. 118/2011, stati approvati con deliberazione di Consiglio Comunale n. 07 in data 25/02/2019, immediatamente esecutiva;
 - considerate le successive variazioni al bilancio di previsione 2019-2021, come approvate o ratificate dal Consiglio Comunale e, da ultimo, la VI variazione adottata con deliberazione consiliare n. 45 di data 30 settembre 2019 e la VII variazione, in corso di approvazione da parte degli organi preposti, giusto parere favorevole di data 18.11.2109, rilasciato dalla sottoscritta;
 - la deliberazione giuntale n. 09 del 23.01.2019 con la quale é stato approvato il Piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2019-2021 e la relativa dotazione organica, nonché la deliberazione giuntale n. 166 del 25.10.2019 per la modifica dello stesso;
- la deliberazione di data 02.08.2019 di approvazione del D.U.P. 2020-2022;

PREMESSO:

che l’articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che questo organo accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all’articolo 39 della legge n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;

CONSIDERATO:



che il fabbisogno di personale, relativamente all'annualità 2020, vista la dotazione organica al 01.01.2020 (allegato D alla bozza di deliberazione giunta) con n. 44 posti in organico e n. 43 posti occupati al 31.12.2019, è pari a una unità e corrisponde a una unità residua di posto vacante, categoria C – Area Tecnica;

Visti gli artt. 90 e 110 del T.U. enti locali e l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n.165 in materia di programmazione triennale del fabbisogno del personale e relativi atti di programmazione;

Visti gli artt. l'art. 30, 33, del D.Lgs. 165/2001;

Visto il D.Lgs. 165/2001, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017;

Visto il D.Lgs. 150/2009;

Visto il D.L. 78/2010;

Visto l'art. 3 del D.L. 90/2014;

Viste le LL.RR. 18/2015, 33/2015, 34/2015, 18/2016;

Visto il Decreto dd. 08.05.2018 (G.U. 173 DD. 27.07.2018) – Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Visto l'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019;

Considerato che l'Ente non ha eccedenze di personale;

Richiamata la L.R. 26/2018 che, all'art. 9, c. 6 individua nel periodo 2011-2013 il triennio cui far riferimento per il calcolo del contenimento della spesa di personale;

Verificato che il comune di San Giorgio di Nogaro non incorre nel divieto di assunzione di personale, in quanto ha rispettato tutte le norme e i requisiti fissati dalle norme al fine di poter procedere a nuove assunzioni di personale e, tra l'altro:

- rispetta il contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 22 L.R. n. 18/2015 e s.m.i. nei limiti del valore medio del triennio 2011/2013;
- ha sempre rispettato il patto di stabilità;
- il bilancio di previsione pluriennale 2019 2021 è improntato al rispetto delle disposizioni in materia di finanza pubblica, mentre il bilancio di previsione pluriennale 2020 2022, deve essere ancora approvato all'atto del rilascio del presente parere;

esaminata la proposta di deliberazione di cui in premessa e gli allegati alla stessa (A, B, C e D);

RILEVATO

il permanere degli equilibri di bilancio;
che l'andamento dinamico della gestione, esaminato nella sua globalità, assicura l'equilibrio di bilancio;
che le previsioni contenute nel documento di programmazione triennale in oggetto sono compatibili con l'applicazione delle norme di legge, con particolare riferimento alle disposizioni inderogabili;

ATTESTA

- Ai sensi dell'art. 19, co. 8, della L. 448/2001, e in coerenza l'art. 1, cc. 557 e segg. della Legge n. 296/2006, la legittimità del contenuto della delibera di approvazione del piano triennale dei fabbisogni per il triennio 2020-2022 e del relativo piano occupazionale, in quanto gli stessi risultano coerenti con il principio di riduzione complessiva della spesa;
- la compatibilità economico-finanziaria delle previsioni di spesa effettuate con i vincoli di bilancio e la coerenza con i vincoli posti dalla normativa vigente in materia.
- esprime il proprio parere favorevole sulla proposta di deliberazione in oggetto.

San Giorgio di Nogaro, lì 25.11.2019

Il Revisore dei Conti
Laura Ceccotti

