



COMUNE DI SAN GIORGIO IN BOSCO

Provincia di Padova – c.a.p. 35010

Vicolo Bembo

www.comune.sangiorgioinbosco.pd.it

Codice Fiscale 00682280284



Medaglia d'argento
al merito civile

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NR . 175

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 e del piano annuale delle assunzioni 2019.

L'anno duemiladiciotto, addì sei del mese di dicembre, alle ore 12:45 nella Residenza comunale, si è riunita la Giunta Comunale, regolarmente convocata nei modi e termini di legge.

All'appello risultano:

		Presenti/Assenti
Miatello Renato	- Sindaco	Presente
Stocco Manuela	- Vice Sindaco	Assente
Miotti Fabio	- Assessore	Assente
Pettenuzzo Nicola	- Assessore	Presente
Frison Loreta	- Assessore	Presente

Il Sig. Miatello Renato, nella sua qualità di Sindaco, assunta la presidenza e riconosciuta la validità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Partecipa alla seduta la Sig.ra Angelucci dott.ssa Maria, Segretario del Comune.

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 e del piano annuale delle assunzioni 2019.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni;
- secondo l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, a' termini del quale:

«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.»;

Richiamato il D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, recante "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" ed il relativo Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, il quale prevede che il contenuto minimo della Sezione

Operativa del D.U.P. (Documento unico di programmazione degli Enti Locali), è costituito, tra l'altro, dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;

Dato atto che con il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, è rafforzato il principio per cui la dotazione organica sia determinata tenendo conto degli effettivi fabbisogni di personale, allo scopo di accrescere l'efficienza e razionalizzare il costo del lavoro, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e che pertanto debba essere costituita dalle risorse umane effettivamente in servizio e previste dal Piano del Fabbisogno del personale;

Dato atto che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione con il Decreto 8 maggio 2018 ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

- “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”;
- “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”.

Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale 2019/2021, ma da approvare annualmente;

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

Dato atto che:

- in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;
- il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D.Lgs. 165/2001;
- l'articolo 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;
- le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;
- il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

- ai sensi dell'articolo 16 del D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;
- la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del D.Lgs. 165/2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;
- il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica, che prevede il personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed integrata con il piano assunzionale di seguito indicato;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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;

Dato atto che questo ente:

- ha verificato, giusta deliberazione giunta n. 16 del 23.01.2018, esecutiva, che questa Amministrazione comunale non ha eccedenze di personale come previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, 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;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- il fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, risulta necessario per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;
- il Comune di San Giorgio in Bosco non versa in situazioni di deficitarietà strutturale, come da parametri allegati alla deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 30 aprile 2018 con la quale è stato approvato il rendiconto di gestione 2017;
- ha rispettato il saldo obiettivo programmatico relativo al patto di stabilità interno per l'esercizio 2017, come da certificazione trasmessa in data 28/06/2018;
- ha rispettato il contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 per l'esercizio 2017, come da certificazioni in atti;

Considerato, inoltre, prudente, anche a fronte di possibili nuove esigenze occupazionali, procedere ad una pianificazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, rinviando a successivo atto un'eventuale pianificazione più completa a fronte delle ulteriori esigenze occupazionali e dell'eventuale sostituzione dei cessati;

Valutati pertanto i fabbisogni più immediati delle articolazioni organizzative dell'Ente e ritenuto di individuare il seguente fabbisogno di personale per l'anno 2019 con le modalità di copertura di fianco indicate:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N.	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA
D1	Istruttore Direttivo – Capo settore servizi economico-finanziari, già previsto nella dotazione organica vigente e che si renderà vacante entro la fine del corrente anno	1	Mobilità tra Enti soggetti a vincoli assunzionali/Utilizzo graduatorie di altri enti/Procedura concorsuale	2019

Ritenuto necessario, altresì, sempre nel rispetto di quanto previsto nelle Linee Guida, di cui al decreto del 8/05/2018 del Ministero della Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione e dei limiti di spesa del personale previsti nell'all. C) alla presente deliberazione, utilizzare personale con contratto di somministrazione e di collaborazione per l'area dei servizi generali ed economico-finanziari, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (*in primis*, dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale flessibile, così come riassunti nell'all. B) alla presente deliberazione;

Visto:

- l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 114/2014, e successive modificazioni ed integrazioni, a' termini del quale per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- che negli anni 2019, 2020 e 2021 sono previste cessazioni di personale dipendente per le quali l'Amministrazione valuterà la necessità di ricoprire i relativi posti che si renderanno vacanti;

Richiamato l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 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 (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel triennio 2019-2021, può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016-2017-2018;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio");

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale di seguito elencati:

- a) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001). Si evidenzia che, in sede di prima applicazione della nuova disciplina di cui all'art. 4 del D.Lgs. 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. 75/2017);
- b) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della legge 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, del D.Lgs. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-*bis*, del D.Lgs. 267/2000);
- e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 – comma 562 – enti non soggetti al patto nel 2015, della legge 296/2006; art. 1, comma 762, della legge 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 legge 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*, del D.L. 113/2016, convertito, con modificazioni, dalla legge 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), della legge 208/2015; art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, della legge 232/2016); dal 2018, in caso di mancato conseguimento del saldo di finanza pubblica di cui al comma 466, art. 1, della legge 232/2016, qualora lo sfioramento risulti inferiore al 3% degli accertamenti 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, della legge 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, della legge 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. 185/2008; tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento;

Dato atto altresì che alla data del 31.12.2017 risultavano in servizio n. 22 dipendenti a tempo indeterminato (escluso il segretario generale) su un totale di popolazione residente al 31.12.2017 pari a 6.304, con un rapporto dipendenti/abitanti pari a 1/286, con evidente squilibrio di risorse umane assegnate, rispetto ai limiti di cui al D.M. del 10.04.2017 che per la fascia demografica di appartenenza è pari a 1/159;

Verificato altresì:

- il rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per lavoro flessibile nell'anno 2009, così come previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni, dalla legge 122/2010, come modificato da ultimo dall'art. 11, comma 4-*bis*, del D.L. 90/2014, come da all. B) al presente atto;
- che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 e che tali assunzioni non rientrano tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Vista la dotazione organica generale, come da allegato A) al presente atto e l'organigramma, di cui all'allegato D), nel quale sono rappresentate le aree e la loro articolazione interna;

Dato atto che la presente programmazione 2019-2021 andrà ad integrare la nota di aggiornamento al DUP 2019-2021, presentato al Consiglio Comunale con deliberazione n. 32 del 24/07/2018;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 176 del 06/12/2005 e successive modifiche;

Richiamato altresì il vigente CCNL del personale non dirigente del Comparto delle Funzioni Locali Locali;

Acquisiti gli allegati pareri, resi a norma dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi palesi,

DELIBERA

- 1) la premessa è parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di approvare la dotazione organica, intesa quale spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, pari a € 927.734,96 (al netto delle voci escluse), comprensiva della spesa per lavoro flessibile, di cui all'all. C) alla presente deliberazione, che ne forma parte integrante e sostanziale;
- 3) di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale relativo agli anni 2019-2021, come segue:

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	N.	MODALITA' DI COPERTURA	DECORRENZA
D1	Istruttore Direttivo – Capo settore servizi economico-finanziari, già previsto nella dotazione organica vigente e che si renderà vacante entro la fine del corrente anno	1	Mobilità tra Enti soggetti a vincoli assunzionali/Utilizzo graduatorie di altri enti/Procedura concorsuale	2019

- 4) di prevedere la possibilità di utilizzare personale con contratto di somministrazione e di collaborazione per l'area dei servizi generali ed economico-finanziari, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale flessibile, così come riassunti nell'all. B) alla presente deliberazione;
- 5) di dare atto che la spesa per i dipendenti in servizio, integrata del fabbisogno 2019-2021, di cui all'allegato C) al presente atto, comporta una spesa pari a € 881.605,69 (al netto delle voci escluse), così come calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006;
- 6) di prendere atto che a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 7) di prendere atto, altresì, che in assenza di personale in esubero non si procederà alla comunicazione della presente al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art.16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183;
- 8) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e che la stessa rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e segg. della legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 9) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs. 33/2013 e successive modificazioni ed integrazioni;
- 10) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

- 11) di dare atto che l'attuazione della Programmazione triennale del fabbisogno del personale è subordinata alla verifica del permanere dei principi e limiti vigenti in materia di personale;
- 12) di dare atto che la presente programmazione 2019-2021 andrà ad integrare la nota di aggiornamento al DUP 2019-2021;
- 13) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e per le assunzioni previste e che la stessa rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e segg. della legge 296/2006 e successive modificazioni ed integrazioni, in tema di contenimento della spesa di personale;
- 14) di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento sia la dotazione organica che la programmazione triennale del fabbisogno personale qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento;
- 15) di dare atto che copia della presente deliberazione viene trasmessa alle OO.SS. e alla Rappresentanza Sindacale Unitaria ed all'Organo di revisione economico-finanziaria;
- 16) di dichiarare, con separata votazione unanime palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49, COMMA 1, DEL D. LGS. 18 AGOSTO 2000, N° 267, IN ORDINE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE.

OGGETTO: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 e del piano annuale delle assunzioni 2019.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della proposta di deliberazione in oggetto.

Lì, 06-12-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Filippin Primelio Augusto

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto.

Lì, 06-12-2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Filippin Primelio Augusto

DELIBERAZIONE DI G.C.

adottata nella seduta del 06-12-2018

Letto, confermato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Miatello Renato

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Angelucci dott.ssa Maria

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. 1188 Reg. Pubbl.

La presente deliberazione ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009 è inserita all'albo pretorio on line di questo Comune ove rimarrà per quindici giorni consecutivi.

Comunicata al Prefetto, in applicazione dell'art. 135 del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Lì, 10-12-2018

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Filippin dott. Primelio Augusto

La presente copia è conforme all'originale

Lì, 10-12-2018

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
Filippin dott. Primelio Augusto

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, inserita a norma di legge all'albo pretorio on line di questo Comune, senza riportare, rilievi o denunce di illegittimità, è divenuta esecutiva il 21-12-2018

Lì,

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE
F.to Filippin dott. Primelio Augusto
