



COMUNE DI POVOLETTO

PROVINCIA DI UDINE

Nr. **30** Reg. Del.

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: RICOGNIZIONE ESUBERO DI PERSONALE 2020 E APPROVAZIONE PIANO TRIANNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022

L'anno **duemilavent**i il giorno **venti** del mese di **febbraio** alle ore **18:00**, nella sede comunale, in seguito a convocazione, si è riunita la Giunta Comunale

Intervennero i Signori

CASTENETTO GIULIANO	SINDACO	P
MARCHINA PAOLO	VICE SINDACO	P
SARA ALESSANDRO	ASSESSORE	P
MACOR RUDI	ASSESSORE	P
TRACOGNA BRUNA	ASSESSORE	P
ROSSI LISA	ASSESSORE	P
TARNOLD MARA	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Comunale **RUSSI ROBERTO**

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza il Signor **CASTENETTO GIULIANO** nella sua qualità di **SINDACO**, ed espone gli oggetti iscritti all'Ordine del Giorno. Su questi la Giunta Comunale adotta la seguente **DELIBERAZIONE**

PARERI ALLEGATI PARTE INTEGRANTE ALLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE
GIUNTALE N. 30 DEL 20-02-20

Ufficio: **PERSONALE**

PARERE TECNICO

Art.49 comma 1 del Tuel del 18.08.2000, n.267
Parere Tecnico Favorevole

Povoletto, li 20-02-20

Il Responsabile Servizio
f.to RUSSI ROBERTO

PARERE CONTABILE

Art.49 comma 1 del Tuel del 18.08.2000, n.267
Parere Contabile Favorevole

Povoletto, li 20-02-20

Il Responsabile Servizi Finanziari
f.to CASTAGNOTTO SILVIA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 e all'art. 70, comma 4, del D.Lgs. n. 165/2001 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 L. n. 448/2001 (L. 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 L. n. 449/1997 e s.m.i. e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 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. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

CONSIDERATO che con il Decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, Decreto registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

RICORDATO CHE:

- le linee di indirizzo introdotte dal citato DM 08/05/2018 “non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti”;

- le medesime linee di indirizzo prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate ma, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale;

- con riferimento alle Regioni e agli Enti Locali le linee di indirizzo chiariscono però espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Pertanto per i Comuni mantengono efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali. Le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa;

RICHIAMATA la L.R. 17 luglio 2015, n. 18 e s.m.i. “La disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia ...” agli artt. 19 e 22, comma 1, prevede le modalità di contenimento della spesa per il personale. Gli Enti Locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di uno specifico triennio al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’Irap, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;

RICHIAMATO l’art. 6, comma 16 della L.R. n. 33 del 29/12/2015 “Legge collegata alla manovra di bilancio 2015 – 2018” che ha fissato nel 2011-2013 il triennio di riferimento per le spese di personale per gli anni 2016, 2017 e 2018 ai fini di quanto previsto dall’ articolo 22, comma 1, della Legge Regionale n. 18/2015;

DATO ATTO che l’art. 9, comma 6, della L.R. 28.12.2018 n. 28 dispone che, a decorrere dall’esercizio 2019, il triennio a cui fare riferimento ai fini di quanto previsto dall’ articolo 22, comma 1, della Legge Regionale n. 18/2015 per calcolare il limite medio della spesa di personale, è quello relativo agli anni dal **2011 al 2013**;

DATO ATTO altresì che il medesimo triennio è preso in considerazione dalla normativa nazionale e precisamente dall’art. 1, commi 557 e seguenti (557 bis, ter e quater), della L. n. 296/2006 e s.m.i. In particolare l’art. 557-quater prevede per gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità (attuale pareggio di bilancio) l’obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013. L’aggregato spesa di personale del triennio 2011-2013 va calcolato prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo per il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, seguendo le indicazioni della Corte dei Conti, Sezioni riunite, deliberazione n. 27/CONTR/2011;

RILEVATO pertanto che la spesa media di personale calcolata per il triennio 2011–2013, **pari ad Euro 949.314,00** costituisce la spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. e conseguentemente determina la spesa della dotazione organica dell’Ente;

VISTO l’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l’obbligo dall’01/01/2012 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;

RITENUTO necessario pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell’Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell’organizzazione dell’Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, **non emergono situazioni di personale in esubero/in eccedenza** ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., stante le indicazioni fornite dai TPO preposti ai diversi servizi;

CONSIDERATI inoltre i fabbisogni di personale necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, tenuto anche conto della pianificazione triennale delle attività e della performance dell’Ente e della programmazione per il triennio 2020-2022 al momento in divenire e considerati gli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

VISTO l’art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014 e s.m.i., il quale prevede che 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% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente;

VISTA la propria precedente deliberazione n. 35 del 12.04.2019, successivamente integrata con delibera G.C. n. 109 del 24.10.2019, con la quale è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021 e la relativa dotazione organica;

RICHIAMATA inoltre la propria deliberazione n. 9 del 01.02.2018 di approvazione del piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020;

DATO ATTO CHE, ai fini del calcolo delle disponibilità assunzionali:

- nell'anno 2017 è cessato, causa decesso, un dipendente di Cat. B (p.e. B8);
- nell'anno 2017 è cessato per collocamento in quiescenza una dipendente di Cat. C (p.e. C6);
- nell'anno 2018 è cessato per collocamento in quiescenza una dipendente di cat. C (p.e. C6);
- nell'anno 2019 è cessato per collocamento in quiescenza un dipendente di cat B (p.e. B4), appartenente alle categorie protette L. n. 68/1999;
- nell'anno 2019 sono cessati per collocamento in quiescenza altri due dipendenti di cat B (p.e. B4 e p.e. B7);
- in data 31 gennaio 2020 è cessato per collocamento in quiescenza una dipendente di cat C (p.e. C4);

ATTESO CHE per l'anno 2020 non si prevedono ulteriori cessazioni per collocamento in quiescenza;

CONSIDERATO che anche per l'anno 2020 restano altresì applicabili in Friuli Venezia Giulia le disposizioni di cui all'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019 (convertito in L. 26/2019), che hanno modificato e integrato l'art. 3 del D.L. 90/2014 (convertito in L. 114/2014), introducendo sia la possibilità di utilizzare i resti assunzionali dei precedenti cinque anni, sia la possibilità di utilizzare, per il triennio 2019-2021, le capacità assunzionali del personale cessato nell'anno di competenza;

VISTA a tal proposito la Circolare della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia n. 7235 prot. del 12.2.2020 che conferma per l'anno 2020 i medesimi vincoli di contenimento della spesa di personale e i medesimi vincoli di reclutamento e di utilizzo delle capacità (spazi) assunzionali;

VISTA la Circolare della Regione autonoma Friuli Venezia Giulia n. 16006 prot. del 30.6.2019, espressamente richiamata dalla suddetta circolare regionale n. 7235 prot. del 12.2.2020;

DATO ATTO pertanto che per il 2020 sono cumulabili ed utilizzabili i residui dei resti assunzionali, per le sole quote non ancora utilizzate, riferiti agli anni:

- 2015 nella misura del 60% dei risparmi per cessazioni avvenute nel 2014
- 2016 nella misura del 25% dei risparmi per cessazioni avvenute nel 2015
- 2017 nella misura del 100% dei risparmi per cessazioni avvenute nel 2016
- 2018 nella misura del 100% dei risparmi per cessazioni avvenute nel 2017
- 2019 nella misura del 100% dei risparmi per cessazioni avvenute nel 2018

considerando che 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;

PRESO ATTO che lo spazio assunzionale del Comune di Povoletto, come assegnato dall'UTI del Torre ai sensi della delibera dell'Ufficio di Presidenza n. 14 del 20.05.2019, è stato determinato per l'anno 2019 in Euro 211.037,59;

CONSIDERATO che nel corso del 2019, essendo stati utilizzati spazi per complessivi €. 175.693,16 (derivanti dalle assunzioni di n. 1 D istruttore direttivo contabile, n. 1 C istruttore amministrativo, n. 2 C istruttori amministrativo/contabili, n. 1 B operaio specializzato), residuano spazi assunzionali pari ad €. 35.344,43;

DATO ATTO CHE a seguito di richiesta formale, con nota prot. n. 0029982/P del 29/12/2017, la Regione Autonoma FVG aveva comunicato la cessione a questo Comune di spazi assunzionali aggiuntivi pari ad € 34.500,00;

RICORDATO che nel corso del 2019 sono cessati n. 3 operai specializzati di cat. B - pari ad un incremento approssimativo di spazi di €. 96.000 - e nel corso del 2020 è cessato n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - pari ad un incremento approssimativo di spazi di €. 36.000 - a cui si sommano i resti degli anni precedenti (2014-2018);

CONSIDERATO che, qualora necessario, si provvederà a formalizzare apposita richiesta all'UTI del Torre di assegnazione di ulteriori spazi assunzionali necessari alla copertura degli altri posti indicati nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, qualora le procedure di mobilità avessero esito negativo;

RILEVATO che i budget assunzionali di cui sopra sono necessari per disporre assunzioni attraverso procedure concorsuali oppure attraverso utilizzo di graduatorie valide in possesso di altri

enti, mentre le assunzioni attraverso procedure di mobilità compartimentale ed alcune mobilità extracompartimentali vengono effettuate in regime di neutralità di spesa di comparto, pertanto non necessitano della disponibilità di budget assunzionali;

RITENUTO altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

DATO ATTO che relativamente alle assunzioni con forme di lavoro flessibile, il budget assunzionale è definito nel 100% della spesa sostenuta a pari titolo nell'anno 2009 e, a tal fine, il budget di spesa a disposizione di questo Comune è di € 37.527,54 (giusta Delibera dell'U.d.P. UTI Torre n. 20 del 24.6.2019);

TENUTO CONTO CHE questo Ente:

- è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale con disabilità, prescritti dalla legge n. 68/1999;

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica e le norme di contenimento delle spese di personale nell'esercizio 2019;

- non è ente strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario così come definito dagli articoli 242 e 243 del D.Lgs. n. 267/2000 e che, dall'ultimo Conto Consuntivo approvato (2018), non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

- ha in fase di predisposizione le attività da svolgere nel prossimo triennio, nonché gli obiettivi da raggiungere attraverso la redazione del DUP e dei documenti di bilancio, in rapporto ai quali viene definito il fabbisogno occupazionale;

- nel regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi ha individuato la struttura organizzativa suddivisa nelle seguenti macrostrutture (Aree):

- Area Amministrativa (n. 1 e n. 2);

- Area Economico-Finanziaria;

- Area Tecnico-Manutentiva-Lavori Pubblici;

e che per ognuna delle aree di cui sopra è stata individuata la Posizione organizzativa;

CONSIDERATO di programmare nel corso dell'anno 2020:

- 1) la copertura di un posto vacante di categoria C, profilo di istruttore amministrativo-contabile (già previsto nella programmazione 2019);

- 2) la copertura del posto di nuova istituzione di categoria D, profilo di specialista amministrativo-contabile, mediante corso concorso riservato al personale interno avente i requisiti soggettivi per tale profilo professionale (già previsto nella programmazione 2019);

- 3) la copertura di n. 1 posto vacante di categoria B, profilo di operaio specializzato (già previsto nella programmazione 2019);

- 4) la copertura di n. 1 posto vacante di cat. B, profilo di operaio specializzato (già previsto nella programmazione 2019);

- 5) la copertura di n. 1 posto di cat. B, appartenente alle categorie protette L. n. 68/1999, profilo di operaio specializzato (già previsto nella programmazione 2019);

DATO ATTO che al momento attuale le assunzioni di cui ai precedenti punti 1) e 4) non trovano adeguata copertura nelle previsioni finanziarie del predisponendo Bilancio di Previsione 2020-2022;

RILEVATO che il piano del fabbisogno del personale di cui al presente atto può essere modificato in corso d'anno a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, o a fronte di sopravvenuta normativa nazionale o regionale, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e le modifiche andranno, in ogni caso, adeguatamente motivate;

RICHIAMATI i seguenti vincoli finanziari previsti nella L.R. 18/2015 e s.m.i.:

- art. 19 il quale prevede che tutti i Comuni sono soggetti al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica (conseguimento di un saldo non negativo tra le entrate finali e le spese finali in termini di competenza, riduzione del proprio debito residuo, contenimento della spesa del personale);

- art. 20 il quale prevede le sanzioni relative al mancato conseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e relative al mancato invio alla struttura regionale competente in materia di autonomie locali dei dati di cui ai commi 9 e 15 del medesimo articolo;

- art. 22 che dispone che gli Enti Locali assicurino il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio relativo agli anni dal 2011 al 2013 al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'irap e con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;

- comma 557 quater dell'art. 1 della L. n. 296/2006 che trova applicazione dal 2019 nel Comparto Unico, data la previsione della sopracitata norma regionale limitata al triennio 2016-2018;

RICHIAMATO inoltre l'art. 56, comma 19, della L.R.9.12.2016 n. 18, con il quale si prevede che i Comuni possono procedere per gli anni 2017, 2018, 2019 e 2020 ad assunzioni di personale, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel limite del 100% della spesa del personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

CONSIDERATO che le novità in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato introdotte dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, come convertito in legge n. 58/2019, non hanno ancora trovato piena applicazione in quanto è al momento in fase di approvazione il previsto decreto attuativo (DPCM);

PRESO ATTO che rispetto agli obblighi finanziari di cui sopra questo Ente, come risulta dal parere del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, risulta in posizione di pieno rispetto degli obblighi finanziari previsti dalla normativa regionale e nazionale in materia;

DATO ATTO che il calcolo della spesa di personale presunta per il triennio 2020-2022 a seguito anche di quanto previsto dall'art. 22, comma 1 della L.R. n. 18/2015 non deve tenere conto degli effetti del nuovo CCRL sottoscritto in data 15/10/2018 al fine di permettere un confronto omogeneo con la spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013, pertanto non vi potrà essere corrispondenza fra la spesa presunta calcolata ai fini del presente provvedimento e la spesa di personale che verrà prevista e stanziata nel Bilancio di previsione 2019-2021 nonché riportata nel DUP e nella sua nota di aggiornamento;

CONSIDERATO che la presente proposta di Piano è stata elaborata e presentata dal Segretario comunale pro-tempore che ha contestualmente espresso il suo parere positivo;

VISTO il parere del Revisore dei conti di data 17.02.2020 prot. n. 1745/2020, previsto dall'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

ACQUISITI i pareri di regolarità amministrativa e contabile previsti dall'art. 49 del TUEL;

RITENUTO di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. ed alle RSU per dovere di informazione;

SI PROPONE

di approvare il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020-2022, come segue:

1) a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero**;

2) di confermare la dotazione organica del personale dipendente come segue:

CATEGORIE PROFESSIONALI	NUMERO POSTI
B	6
C	10
D	3
PLA	2
PLB	1

TOTALE DIPENDENTI	22
--------------------------	-----------

3) nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020-2022 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni in premessa esplicitati, le seguenti attività:

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO DELLE SEGUENTI FIGURE

ANNO 2020

- la copertura di un posto di nuova istituzione di Cat. D, profilo professionale: Istruttore direttivo amministrativo, mediante procedura di corso-concorso, ai sensi dell'art. 56, commi 21 e 22 della L.R. 18/2016 così come modificati dalla Legge 26/2018, riferita al personale interno – Spesa presunta €. 5.000;
- la copertura di n. 1 posto vacante di categoria B, profilo professionale: operaio specializzato, avendo già esperito infruttuosamente la procedura di mobilità, tramite scorrimento graduatorie o concorso pubblico, entro i budget assunzionali (scorrimento graduatorie, concorso pubblico) – Spesa presunta €. 32.000;
- la copertura di n. 1 posto vacante di cat. B, appartenente alle categorie protette L. n. 68/1999, profilo professionale: operaio specializzato - tramite scorrimento graduatorie o concorso pubblico, avendo già esperito infruttuosamente la procedura di mobilità di comparto, nel rispetto del budget assunzionale – Spesa presunta €. 32.000;

Per quanto riguarda il restante personale da assumere nel corso del 2020 (derivante dal Piano Fabbisogno Personale 2019-2021), relativo alle figure di n. 1 Istruttore amministrativo di cat. C (costo €. 36.000) e di n. 1 operaio specializzato di cat. B (costo €. 32.000), le attuali capacità finanziarie del Bilancio non consentono di procedere con tali assunzioni, fatte salve eventuali variazioni in corso d'anno.

ANNO 2021

=====

(si prevede al momento unicamente la sostituzione di posti di qualsiasi categoria che potrebbero rendersi vacanti a seguito di dimissioni/mobilità/pensionamento al momento non prevedibili mediante l'attivazione delle procedure di mobilità compartimentale o le altre procedure ammesse, nel rispetto dei budget assunzionali);

ANNO 2022

=====

(si prevede al momento unicamente la sostituzione di posti di qualsiasi categoria che potrebbero rendersi vacanti a seguito di dimissioni/mobilità/pensionamento al momento non prevedibili mediante l'attivazione delle procedure di mobilità compartimentale o le altre procedure ammesse, nel rispetto dei budget assunzionali);

4) di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

5) di prevedere che, qualora necessario, si provvederà a formalizzare apposita richiesta all'UTI del Torre di assegnazione di spazi assunzionali necessari alla copertura degli altri posti indicati nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, qualora le procedure di mobilità avessero esito negativo;

6) di dare atto, con riferimento all'anno 2020, che qualora si dovesse procedere ad assunzioni a tempo indeterminato tramite utilizzo di graduatorie concorsuali per essere risultata infruttuosa la procedura di mobilità di comparto e intercompartimentale, le assunzioni saranno precedute da apposito atto ricognitivo del rispetto di tutti gli obblighi, vincoli e limiti normativi e di spesa cui saranno subordinate le nuove assunzioni sulla base delle norme allora vigenti;

7) di trasmettere la presente deliberazione all'UTI del Torre per la presa d'atto di utilizzo spazio assunzionale per assunzioni a tempo indeterminato come da programmazione 2020-2022;

8) di dare atto che nel triennio 2020-2022 si potrà procedere con delle progressioni orizzontali nel rispetto del CCRL, in attuazione del sistema permanente di valutazione ed entro le disponibilità dell'apposito fondo che per tali finalità si andrà a costituire;

9) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione per il triennio 2020-2022 rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

10) di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale in "Amministrazione trasparente" ai sensi del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

11) 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. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

12) di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. territoriali e alla RSU;

13) di allegare il presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale al DUP 2020-2022, di cui ne costituisce allegato integrante e sostanziale;

14) di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 17, comma 12 lettera a) della L.R. 24.05.2004 n. 17.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la deliberazione a fianco riportata;

Visti:

- il parere di regolarità tecnica favorevole espresso, dal Responsabile del servizio interessato, sulla proposta;
- il parere di regolarità contabile favorevole espresso, dal Responsabile del servizio finanziario, sulla proposta;

Ad unanimità di voti, espressi nelle forme di legge

DELIBERA

1. di approvare la proposta di cui a fianco che si intende integralmente richiamata;
2. di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art 17, comma 12 lettera a) della L.R. 24.05.2004 n. 17.

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
f.to CASTENETTO GIULIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to RUSSI ROBERTO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto dichiara che copia della presente deliberazione E' STATA affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi dal 21-02-2020 al 07-03-2020.

Addì 21-02-20

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
f.to Clochiatti Maura

ESECUTIVITA' E COMUNICAZIONE

- Esecutiva dalla sua data.
- Esecutiva decorso il termine di pubblicazione (quindici giorni)
- Esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.
- La presente deliberazione è stata comunicata ai Capi Gruppo Consiliari in data 21-02-20
- Sono pervenuti reclami e/o denunce e/o richieste di controllo

Addì 21-02-20

IL RESPONSABILE INCARICATO
f.to Clochiatti Maura

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Addì 21-02-20

IL RESPONSABILE INCARICATO
Clochiatti Maura