COPIA

COMUNE DI PIANEZZE

Provincia di VICENZA

N°7 Reg. delib.

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022.

L'anno **duemilaventi** addì **diciassette** del mese di **febbraio**, nella sala delle adunanze su invito del Sindaco si è riunita la Giunta Comunale così composta:

VENDRAMIN Luca	Sindaco	P
GUADAGNINI Dario	Vice Sindaco	P
FRISON Bertilla	Assessore	P

Partecipa alla seduta il Segretario dott. Taibi Giuseppe

Il Sindaco riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

IL RESPONSABILE DELL'AREA CONTABILE

Premesso che:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 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;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91, comma 1, del citato decreto dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2011 n. 448 (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 legge 527 dicembre 1997 n. 449 e smi;
- l'art. 6 del D.Lgs n. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche"' disciplina la rideterminazione delle dotazioni organiche in coerenza con la programmazione del fabbisogno di personale;

Dato atto che:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 è stato recentemente modificato dal D.lgs n. 25 maggio 2017, n. 75 che introducendo l'art.6-bis sostituisce al sistema delle dotazioni organiche quello del piano triennale dei fabbisogni da predisporsi ad opera dei singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto con il Ministero dell'economia e finanze, nonché d'intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica;
- l'applicazione concreta della disposizione sopra citata è subordinata, ai sensi dell'art. 22 del medesimo D.Lgs.n. 75/2017, all'emanazione delle suddette linee di indirizzo;

Considerato che con decreto 08.05.2018, pubblicato in GU il 27.07.2018, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" che, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 1, del D. Lgs. 30.03.2001 n. 165, costituiscono orientamento per le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei Piani dei fabbisogni del personale;

Preso atto che in applicazione delle predette linee di indirizzo:

- il piano dei fabbisogni deve essere coerente con il ciclo della performance e quindi conseguente alla pianificazione ed agli obiettivi determinati dall'Amministrazione;
- la giusta scelta delle competenze professionali è il presupposto per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa anche ricorrendo a forme di riconversione professionale;
- la rappresentazione della dotazione organica quale contenitore rigido da cui partire per

definire il PTFP che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili è da ritenere superata per lasciare spazio ad una dotazione organica che rappresenta un valore finanziario ed una spesa potenziale il cui valore, tra quella del personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, non può essere superiore a quella massima consentita dalla legge;

- nella spesa potenziale occorre indicare la spesa per il personale in comando o istituto analogo, la spesa per il personale in part - time da considerare in termini di percentuale di prestazione lavorativa solo se il tempo parziale deriva da assunzione, mentre in caso di trasformazione del rapporto va indicata la spesa effettivamente sostenuta, sia quella espandibile in relazione all'eventualità di un ritorno a tempo pieno, la spesa per le diverse tipologie di lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 ed all'art. 14 del D. L. 66/2014, le spese per le categorie protette, nei limiti della quota d'obbligo, ancorché fuori dai tetti di spesa;
- si rinviene l'obbligo della adozione del PTPF, sanzionato con l'impossibilità di procedere ad assunzioni;

Ritenuto, quindi, in attuazione alle norme citati di procedere con la verifica delle proprie disponibilità assunzionali con riferimento a:

- spese di personale;
- verifica delle eccedenze di personale;
- capacità' assunzionali a tempo indeterminato;
- lavoro flessibile;

SPESE DI PERSONALE

Richiamato:

- l'art. 1 comma 557, 557 bis e 557 quater della legge 27.12.2006 n. 296 ove si precisa che "ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento;

- l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 che ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Dato atto che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente (2011 - 2013) alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

Preso atto che:

- il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma *557-quater,* della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, per il nostro ente è pari a € 441.817,40 così determinato:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1, COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	**ANNO 2012**	**ANNO 2013**	**VALORE MEDIO**
€ 456.916,18	€ 438.098,83	€ 430.817,40	**€ 441.817,40**

- la dotazione organica dell'Ente, in termini di spesa, con riferimento dall'ultima dotazione organica approvata con deliberazione n. 62/2018 e confermata con DGC n. 71 del 18 dicembre 2019, è pari a complessivi € 259.633,56 (oneri riflessi inclusi –aumenti contrattuali esclusi) come evidenziato nel prospetto di seguito riportato:

SPESA MASSIMA PER LA DOTAZIONE ORGANICA

CENTRO DI COSTO	% P.T.	CAT.	RETRIBUZIONE POTENZIALE	ONERI RIFLESSI	COSTO POTENZIALE
SEGRETERIA	100,00%	D1	23.808,10	8.495,92	32.304,02
RAGIONERIA	100%	D1	23.808,10	8.495,92	32.304,02
RAGIONERIA	50,00%	B3	10.252,19	3.658,49	13.910,68
ANAGRAFE	83,33%	D1	34.060,29	12.154,42	46.214,71
UFFICIO TECNICO	100%	D1	19.840,09	7.079,93	26.920,02
UFFICIO TECNICO	100%	C1	23.808,10	8.736,38	32.544,49
UFFICIO TECNICO	33,33%	B1	21.881,33	7.808,35	29.689,68
UFFICIO TECNICO	100%	B1	6.464,94	2.307,01	8.771,96
UFFICIO TECNICO	100%	B1	19.396,77	7.352,73	26.749,50
BIBLIOTECA	100%	**C1**	90.947,91	33.557,22	124.505,13
TOTALE COMPLESSIVO			190.537,72	69.095,84	**259.633,56**

Preso atto del prospetto, in atti, predisposto del Responsabile dell'Area Finanziaria in data 4 febbraio 2020 di verifica del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1 , comma 557, della L. n. 296/2016 con riferimento sia alla spesa di personale previste nel bilancio di previsione per il 2020 che della spesa potenziale massima indicata nelle citate linee di indirizzo**,** come di seguito riportato

PREVISIONE 2020	SPESA BIL. PREV.	SPESA POTENZIALE
RETRIBUZIONI	307.608,73	302.584,54
QUOTA PARTE SPESA PERSONALE UNIONE	69.485,05	69.485,05
ONERI PREVIDENZIALI	88.279,85	86.840,84
IRAP	27.960,01	27.532,95
FONDO TRATTAMENTO ACCESSORIO	20.500,00	20.500,00
COLLABORAZIONI/LAV. OCCASIONALE ACC.	-	-
A DETRARRE: RIMBORSI PERSONALE IN COMANDO	- 11.000,00	-
A DETRARRE: RIMBORSO SEGRETARIO COMUNALE IN CONVENZIONE	- 52.500,00	- 52.500,00
SPESA COMPLESSIVA	**450.333,64**	**454.443,38**
A DETRARRE: SPESA PER RINNOVI CONTRATTUALI	- 13.055,00	- 12.841,77

TOTALE	**437.278,64**	**441.601,61**
DIFFERENZA 2020/MEDIA 2011-2013	**4.538,76**	**215,79**
SPESA CORRENTE 2020	1.315.563,00	1.315.563,00
% SPESA DEL PERSONALE / SPESA CORRENTE 2020	**33,24%**	**33,56%**

Accertato quindi che è garantito anche per il 2020 il contenimento della spesa di personale;

VERIFICA ECCEDENZA DI PERSONALE

Richiamato 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), che introduce 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;

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;

Preso atto che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, e dal superamento del tetto del 50% nel rapporto tra spesa del personale e spesa corrente;

Rilevato quindi che nel nostro Ente la spesa del personale nel 2019 ammontava a € 416.388,44, e che il rapporto con la spesa corrente (€ 1.293.815,92) è stata pari al 32,18%, mentre il rapporto tra dipendenti (n. 10) ed abitanti (n. 2151) è pari al 1/215,10, inferiore rispetto al parametro previsto dal decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 avente ad oggetto: "Individuazione dei rapporti medi a dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019 per gli enti in condizioni di dissesto" (pari ad 1/142 per i comuni con fascia demografica tra 2000 e 2999 abitanti);

Ritenuto che alla luce dell'esame della dotazione organica del personale in servizio presso il Comune non siano rilevabili dipendenti in soprannumero o in eccedenza, per cui l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti nel corso dell'anno 2020;

CAPACITÀ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

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. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visti 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% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Accertato che nel 2019 non si sono verifica cessazione e, pertanto, stante quanto sopra, l'ente non dispone di capacità assunzionali per dipendenti a tempo indeterminato, se non a fronte di nuove cessazioni, mentre le previsioni complessive di spesa per il personale, confrontate con i tetti di spesa fissati dalla legge (spesa media triennio 2011/2013), consentono di prevedere assunzioni a tempo determinato o con forme di lavoro flessibile;

LAVORO FLESSIBILE

Considerato che la disciplina delle possibilità di impiego delle forme di lavoro flessibile è definita, dall'art. 9, comma 28, del D.l. 78/2010, il quale dispone per gli Enti locali le seguenti limitazioni alla spesa al riguardo:

- possibilità di avvalersi di personale a tempo determinato o mediante le forme della convenzione, del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, del contratto di formazione-lavoro, della somministrazione di lavoro, del lavoro accessorio, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009) questo limite è aumentato al 100% per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui al comma 562 dell'art. 1 della L. 296/2006;
- a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Dato atto che nell'anno 2009 non ci sono state spese per contratti di lavoro flessibile e, quindi, occorre considerare la spesa media sostenuta nel triennio 2007/2009, pari a complessivi **€ 8.259,53;**

Considerato, altresì, che questo Ente:
- è parte dell'Unione Montana Marosticense e ha già in corso una convenzione per il comando a tempo parziale di un dipendente;
- intende favorire forme di collaborazione con il personale degli enti aderenti all'Unione, con l'istituto del comando, per far fronte alle innumerevoli incombenze della nuova Unione Montana Marosticense e con il preciso obiettivo di razionalizzare i servizi mediante la gestione in forma associata;

Ritenuto alla luce di tutte le norme citate e nel rispetto dei vincoli di spesa di dover procedere all'approvazione del programma annuale del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 come segue:

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022
ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO **Anno 2020 -2022** Non sono previste nuove assunzioni.

Si procederà all'eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni a seguito di mobilità di personale verso altro ente, mediante le procedure e i vincoli normativi in vigenti in materia.

LAVORO FLESSIBILE

Allo stato attuale la spesa potenziale massima non consente di avvalersi di personale a tempo determinato o mediante le forme della convenzione, del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, del contratto di formazione-lavoro, della somministrazione di lavoro, del lavoro accessorio.
Nel caso si verificasse la necessità di avvalersi di lavoro flessibile, negli atti con i quali si dispone l'utilizzo delle suddette forme dovrà essere precisato che l'ulteriore incremento del costo di personale è compensato da risparmi già concretizzati in bilancio rispetto alla spesa potenziale massima prevista nell'anno di riferimento; nel rispetto, comunque, del limite massimo di **€ 8.259,53** annui previsto dalla norme in materia.

ALTRE FORME DI PROGRAMMAZIONE

Si procedere, in caso di necessità e nel rispetto dei limiti di spesa previste dalla vigente normativa in materia di contenimento della spesa:

- alla stipula di convenzioni con l'Unione Montana Marosticense, o altri enti per l'assegnazione temporanea di personale ai sensi dell'art. 30 comma 2-sexies del D.lgs n. 165/2001;
-all'aumento temporaneo di orario di lavoro settimanale del personale attualmente a tempo parziale, per far fronte a situazioni d'urgenza.

Richiamati, inoltre, i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, che saranno soggetti a verifica prima di ogni eventuale assunzione, e in particolare:

- il rispetto del vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- il rispetto del Patto di Stabilità nell'anno 2018 (art. 76, comma 4, D.L. 112/2008);
- la registrazione dei tempi medi di pagamento inferiori ai termini di legge (art. 41, comma 2, D.L. n. 66/2014);
- l'approvazione del Piano triennale 2018 – 2021 di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);

Considerato che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabelle allegata al medesimo;

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

Acquisito il data 10 febbraio 2020 prot. n. 633 il parere del Revisore dei Conti di conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente (art. 19, comma 8, dalla L. n. 448/2001);

Dato atto che alla luce del vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente locale (D.Lgs. n. 267/2000, art. 89, e. 5, e D.Lgs. n. 165/2001), spetta alla Giunta la definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto il D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 "T.U. delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Visto il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

PROPONE DI DELIBERARE

1. di dare atto che, a seguito della revisione effettuata a sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i. per l'anno 2020 in questo Ente non emergono situazioni di personale in esubero;

2. di approvare il piano triennale dei fabbisogno di personale per il triennale **2020 – 2022** nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato e di lavoro flessibile come segue:

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2020 -2022

Non sono previste nuove assunzioni.

Si procederà all'eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni a seguito di mobilità di personale verso altro ente, mediante le procedure nel rispetto dei vincoli normativi in materia.

LAVORO FLESSIBILE

Allo stato attuale la spesa potenziale massima non consente di avvalersi di personale a tempo determinato o mediante le forme della convenzione, del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, del contratto di formazione-lavoro, della somministrazione di lavoro, del lavoro accessorio.
Nel caso si verificasse la necessità di avvalersi di lavoro flessibile, negli atti con i quali si dispone l'utilizzo delle suddette forme dovrà essere precisato che l'ulteriore incremento del costo di personale è compensato da risparmi già concretizzati in bilancio rispetto alla spesa potenziale massima prevista nell'anno di riferimento; nel rispetto, comunque, del limite massimo di **€ 8.259,53** annui previsto dalla norme in materia.

ALTRE FORME DI PROGRAMMAZIONE

Si procedere, in caso di necessità e nel rispetto dei limiti di spesa previste dalla vigente normativa in materia di contenimento della spesa:
- alla stipula di convenzioni con l'Unione Montana Marosticense, o altri enti per l'assegnazione temporanea di personale ai sensi dell'art. 30 comma 2-sexies del D.lgs n. 165/2001;
- all'aumento temporaneo di orario di lavoro settimanale del personale attualmente a tempo parziale, per far fronte a situazioni d'urgenza.

3. di confermare la dotazione organica approvata con deliberazione n. del 62/2018 e con DGC n. 71 del 18 dicembre 2019, come segue**:**

DOTAZIONE ORGANICA
Profili professionali e categorie con individuazione dei posti occupati e programmati per l'anno 2020

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	POSTI COPERTI	TEMPO PIENO	PART-TIME	POSTI PROGRAMMATI	TOTALE
Operaio	**B1**	2	2			**2**
Esecutore Amministrativo	**B1**	1		1 (12 ore settimanali)		**1**
Collaboratore Amministrativo	**B3**	1		1 (18 ore settimanali)		**1**
Istruttore Amministrativo	**C**	2	2			**2**
Istruttore Direttivo Amministrativo	**D1**	2		1 (30 ore settimanali)		**2**
Istruttore Direttivo Contabile	**D1**	1	1			**1**
Istruttore Direttivo Tecnico	**D1**	1	1			**1**
totale		10	7	3	0	**10**

4. di ricordare, altresì, che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa, potrà essere modificato in relazione alle nuove o diverse esigenze che si dovessero rappresentare;

5. di demandare al Responsabile dell'Area Contabile/Amministrativa tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

6. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "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. n. 33/2013 e s.m.i.;

7. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato

tramite l'applicativo “Piano dei fabbisogni”, presente SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 e le istruzioni della circolare RGS n. 18/2018.

Pianezze, 10 febbraio 2020

IL RESPONSABILE DELL' AREA
CONTABILE/AMMINISTRATIVA
(F. to Bizzotto dott. Carlo)

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione predisposta del Responsabile del servizio;

Visti i preventivi pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000;

Accertata la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del Testo Unico degli enti locali;

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

1. di dare atto che, a seguito della revisione effettuata a sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165 e s.m.i. per l'anno 2020 in questo Ente non emergono situazioni di personale in esubero;

2. di approvare il piano triennale dei fabbisogno di personale per il triennale **2020 - 2022** nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzione a tempo indeterminato e di lavoro flessibile come segue:

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

Anno 2020 -2022

Non sono previste nuove assunzioni.

Si procederà all'eventuale copertura dei posti che si renderanno vacanti per dimissioni a seguito di mobilità di personale verso altro ente, mediante le procedure nel rispetto dei vincoli normativi in materia.

LAVORO FLESSIBILE

Allo stato attuale la spesa potenziale massima non consente di avvalersi di personale a tempo determinato o mediante le forme della convenzione, del contratto di collaborazione coordinata e continuativa, del contratto di formazione-lavoro, della somministrazione di lavoro, del lavoro accessorio.
Nel caso si verificasse la necessità di avvalersi di lavoro flessibile, negli atti con i quali si dispone l'utilizzo delle suddette forme dovrà essere precisato che l'ulteriore incremento del costo di personale è compensato da risparmi già concretizzati in bilancio rispetto alla spesa potenziale massima prevista nell'anno di riferimento; nel rispetto, comunque, del limite massimo

di **€ 8.259,53** annui previsto dalla norme in materia.

ALTRE FORME DI PROGRAMMAZIONE

Si procedere, in caso di necessità e nel rispetto dei limiti di spesa previste dalla vigente normativa in materia di contenimento della spesa:

- alla stipula di convenzioni con l'Unione Montana Marosticense, o altri enti per l'assegnazione temporanea di personale ai sensi dell'art. 30 comma 2-sexies del D.lgs n. 165/2001;
-all'aumento temporaneo di orario di lavoro settimanale del personale attualmente a tempo parziale, per far fronte a situazioni d'urgenza.

3. di confermare la dotazione organica approvata con deliberazione n. del 62/2018 e con DGC n. 71 del 18 dicembre 2019, come segue**:**

DOTAZIONE ORGANICA
Profili professionali e categorie con individuazione dei posti occupati e programmati per l'anno 2020

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	POSTI COPERTI	TEMPO PIENO	PART-TIME	POSTI PROGRAMMATI	TOTALE
Operaio	**B1**	2	2			**2**
Esecutore Amministrativo	**B1**	1		2 (12 ore settimanali)		**1**
Collaboratore Amministrativo	**B3**	1		1 (18 ore settimanali)		**1**
Istruttore Amministrativo	**C**	2	2			**2**
Istruttore Direttivo Amministrativo	**D1**	2		1 (30 ore settimanali)		**2**
Istruttore Direttivo Contabile	**D1**	1	1			**1**
Istruttore Direttivo Tecnico	**D1**	1	1			**1**
	totale	10	7	3	0	**10**

4. di ricordare, altresì, che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa, potrà essere modificato in relazione alle nuove o diverse esigenze che si dovessero rappresentare;

5. di demandare al Responsabile dell'Area Contabile/Amministrativa tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti;

6. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "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. n. 33/2013 e s.m.i.;

7. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “Piano dei fabbisogni”, presente SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017 e le istruzioni della circolare RGS n. 18/2018.

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to VENDRAMIN Luca

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL SEGRETARIO
F.to TAIBI Giuseppe

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE
Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022.

REGOLARITA' TECNICA	
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00	*Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole* di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa*"; *per la motivazione indicata con nota: Data 10-02-20 Il Responsabile del servizio F.to BIZZOTTO CARLO Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE
Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022.

REGOLARITA' CONTAB.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 10-02-20

Il Responsabile del servizio
F.to BIZZOTTO CARLO

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
N. 7 del 17-02-2020

Oggetto: RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022.

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 114.

COMUNE DI PIANEZZE li 20-02-2020

L' INCARICATO
SCALCO MARIA GRAZIA

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa