



COMUNE DI ZANÈ

PROVINCIA DI VICENZA

N. DG / 28 / 2019

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Il giorno **Tredici** del mese di **Febbraio** dell'anno **Duemiladiciannove** nella solita sala delle adunanze, su invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Nominativo	P.	A.	Ag	Nominativo	P.	A.	Ag
BERTI ROBERTO	X			CAROLLO SILVIA	X		
BUSIN ALBERTO			X	CAMPO MARIA GIULIA	X		
POZZER GIUSEPPE	X						

Presenti n. 4 assenti n. 1

Partecipa il Segretario Comunale dott.ssa **CECCHETTO MARIA TERESA**.

Il Sindaco **BERTI ROBERTO**, assume la presidenza e riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta a prendere in esame il seguente

OGGETTO

MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATA la propria deliberazione G.C. 233/2018 con cui si era provveduto all'approvazione del "piano Triennale delle Assunzioni" 2019-2021;

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;

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le 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 e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. [6, comma 6](#), del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

PRESO ATTO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 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 L. 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;
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni 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 esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente

responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.”;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

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 si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- 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;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “*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: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*” (comma 557);
- costituiscono 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, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente*” (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*);

VISTO l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.*"

VISTO l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "*Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente*";

RICHIAMATO quindi il vigente 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, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

RICHIAMATO il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

RICHIAMATE:

- la propria deliberazione n. 152 del 25/07/2018, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto: Piano Triennale dei Fabbisogni 2019-2021 – verifica delle eccedenze del personale dipendente - dotazione organica, delibera propedeutica all'approvazione del DUP;
- la propria deliberazione G.C. 233/2018, esecutiva ai sensi di legge, con cui si era provveduto alla nuova approvazione del "piano Triennale delle Assunzioni" 2019-2021, propedeutica all'approvazione del bilancio di previsione 2019-2021;

RAVVISATA, ora, la necessità per sopraggiunte esigenze amministrative, di procedere alla modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, e il relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale sulla base delle nuove linee guida emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione dell' 8 Maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

RICORDATO che questo Ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018 e si prevede il rispetto degli stessi anche per il 2019;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e s.m.i.;

RILEVATO che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- è stato richiesto ai Responsabili di Servizio la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto: a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati; b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero particolare specializzazione, del Settore/ufficio/area di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance; c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del d.lgs.165/01; d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;
- sulla base delle informazioni ottenute dal Responsabili del Servizio ed ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del Decreto Ministeriale, il Responsabile delle risorse umane ha: a) elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013;
- ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente per il triennio 2019/2021, le sulla base dei cessati anno 2018:

Budget annuale 2019 :

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE COMPRESA 13° MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
2	2018	B3	41304,9	41.304,9
1. BUDGET 2019 (100 % delle cessazioni a.p. 2018)				

Budget annuale 2020:

NUMERO	ANNO	CATEGORIA	STIPENDIO	13ma MENSILITA'	IMPORTO ANNUO
--------	------	-----------	-----------	-----------------	---------------

CESSAZIONI	CESSAZIONE	GIURIDICA DI ACCESSO	TABELLARE €	€	€
0	2019	-	-	-	-
BUDGET 2020 (...% delle cessazioni a.p. 2019)					...

Previsione budget 2021:

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
0	2020	-	-	-	-
BUDGET 2021 (...% delle cessazioni a.p. 2020)					...

PRESO ATTO della necessità secondo quanto sopra definito, di fissare il piano del fabbisogno del personale per il periodo 2019-2021:

Anno 2019 : individuazione delle seguenti figure professionali:

- n. 1 Esecutore operaio categoria B1 a tempo indeterminato a decorrere dall'anno 2019 da acquisire a mezzo concorso esterno, dando atto che le procedure di mobilità sono già state effettuate con esito negativo, confermato come nella precedente deliberazione
- n. 1 Collaboratore amministrativo cat B3 a tempo indeterminato e pieno attingendo da propria graduatoria, se la procedura di mobilità avrà esito negativo, da assegnare all'Area Economico Finanziaria;
- concorso pubblico per esami categoria B3 a tempo determinato per necessità straordinarie e temporanee; la graduatoria potrà essere utilizzata unitamente anche dai Comuni in convenzione: Schiavon e Fara Vicentino;

RITENUTO così riassumere la capacità assunzionale per l'anno 2019:

Spesa personale cessato 2018 € 41.304,90	
€ 19.581,67	assunzione esecutore operaio cat B1
€ 20.697,21	assunzione collaboratore amministrativo cat B3
€ 1.026,02	RESTO CAPACITA' ASSUNZIONALE cessati 2018

Anno 2020 nessuna assunzione;

Anno 2021 nessuna assunzione;

ACCERTATO che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziato nel bilancio di previsione per gli anni 2019 2020 e 2021;

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;

DATO ATTO che il presente provvedimento sarà inviato alle OO.SS. quale informazione;

DATO ATTO che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è il seguente:

Rispetto limite lavoro flessibile ai sensi DL 90/2014	RENDICONTO	PREVISIONE	PREVISIONE	PREVISIONE
	2009	2019	2020	2021
Spesa nonni vigili	10.603,16	7.900,00	7.900,00	7.900,00
Spese tempo determinato	22.607,00	24.642,29	24.642,29	24.642,29
	33.210,16	32.542,29	32.542,29	32.542,29

DATO ATTO della prosecuzione dell'assunzione di n. 1 dipendente categoria B3 a tempo determinato, assunto a decorrere dal 15/10/2018, per rilevante necessità;

PRECISATO che nel rispetto della spesa del lavoro flessibile, si potrà procedere a nuova assunzione di personale a tempo determinato attingendo dalla propria graduatoria a tempo determinato, solo ad avvenuta cessazione del dipendente attualmente in servizio a tempo determinato;

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l’indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;

RILEVATO che per gli Enti Territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

RILEVATO, che la spesa potenziale massima del nostro Ente è imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., spesa media triennio 2011/2013, ed è pari ad € 1.143.386,11;

CONSIDERATO che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 – 2021 l'Ente ha programmato una spesa complessiva come da allegato A) al presente provvedimento;

RILEVATO dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 – 2021 è inferiore alla spesa potenziale massima;

VISTO il parere dell'Organo di Revisione Contabile che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'8 maggio 2018;

DATO ATTO che:

- questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 240/2018, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

RITENUTO di provvedere in merito;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTO il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

VISTO il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

ACQUISITI i pareri di regolarità contabile del Responsabile Economico-Finanziario, di regolarità tecnica e di legittimità del Segretario Comunale;

Ad unanimità di voti espressi nei modi di legge;

DELIBERA

1. di procedere in modifica del Piano Triennale delle Assunzioni, come approvato con delibera G.C. n. 233/2018;
2. di prendere atto della riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima consentita definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2019/2021, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;

3. di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della Pubblica Amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte dei responsabili dell'ente; b) della verifica dei punti di forza e di debolezza discendenti dai servizi e dalle funzioni rilevati dal SOSE; c) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile;
4. di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2019/2021 :

Anno 2019 individuazione delle seguenti figure professionali:

- n. 1 Esecutore operaio categoria B1 a decorrere dall'anno 2019 da acquisire a mezzo concorso esterno a tempo indeterminato, dando atto che le procedure di mobilità sono già state effettuate con esito negativo;
- n. 1 Collaboratore amministrativo cat B3 a tempo indeterminato e pieno attingendo da propria graduatoria, se la procedura di mobilità avrà esito negativo, da assegnare all'Area Economico Finanziaria;
- concorso pubblico per esami categoria B3 a tempo determinato per necessità straordinarie e temporanee; la graduatoria potrà essere utilizzata unitamente anche dai Comuni in convenzione: Schiavon e Fara Vicentino;

RITENUTO così riassumere la capacità assunzionale per l'anno 2019:

Spesa personale cessato 2018 € 41.304,90	
€ 19.581,67	assunzione esecutore operaio cat B1
€ 20.697,21	assunzione collaboratore amministrativo cat B3
€ 1.026,02	RESTO CAPACITA' ASSUNZIONALE cessati 2018

- di dare atto della prosecuzione dell'assunzione di n. 1 dipendente categoria B3 a tempo determinato fino al 30 settembre 2019, assunto a decorrere dal 15/10/2018, per rilevanti necessità;
- di precisare che, nel rispetto della spesa del lavoro flessibile, si potrà procedere a nuova assunzione di personale a tempo determinato attingendo dalla propria graduatoria a tempo determinato, solo ad avvenuta cessazione del dipendente attualmente in servizio a tempo determinato;

Anno 2020 nessuna assunzione;

Anno 2021 nessuna assunzione;

il tutto riepilogato nell'allegato A) al presente provvedimento;

5. di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

6. 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;

7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021 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;

8. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

PROPOSTA DELIBERA DI GIUNTA N. DG - 30 - 2019 DEL 11-02-2019

OGGETTO: **MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021.
VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA.**

Parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità tecnica ai sensi art. 49, comma 1 T.U. n. 267/2000, espresso in data 11-02-2019	Parere FAVOREVOLE in ordine alla regolarità contabile ai sensi art. 49, comma 1 T.U. n. 267/2000, espresso in data 13-02-2019	Parere FAVOREVOLE di legittimità espresso in data 13-02-2019
Il Responsabile del Servizio CECCHETTO MARIA TERESA	Il Responsabile del Servizio DALL'ALBA MARIA	Il Segretario Comunale CECCHETTO MARIA TERESA

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
BERTI ROBERTO

Il Segretario Comunale
CECCHETTO MARIA TERESA

Il firmatario del presente documento attesta che la presente copia informatica è conforme ai documenti informatici originali, firmati digitalmente, conservati presso il sistema informatico dell'Ente.

DOCUMENTO FIRMATO DIGITALMENTE

(artt. 20,21 e 24 del d.lgs. n. 82 del 07.09.2005 e s.m.e.i.)

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019-2021

	Anno 2018 (preconsuntivo)	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
SPESA PERSONALE	718.971,37	756.203,00	756.203,00	756.203,00
ONERI	227.102,02	246.898,00	246.898,00	246.898,00
ALTRE SPESE (ROGITO,MENSA)	3.100,66	8.000,00	8.000,00	8.000,00
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	55.665,23	60.000,00	60.000,00	60.000,00
FONDO P.O.	61.883,03	64.000,00	64.000,00	64.000,00
Nonni vigili	7.919,00	7.900,00	7.900,00	7.900,00
Irap	71.851,50	75.800,00	75.800,00	75.800,00
Spesa teorica Vigili	62.670,00	62.670,00	62.670,00	62.670,00
TOTALE	1.209.162,81	1.281.471,00	1.281.471,00	1.281.471,00
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	238.299,33	239.901,20	239.901,20	239.901,20
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	970.863,48	1.041.569,80	1.041.569,80	1.041.569,80

Limiti spesa bilancio	1.176.571,76	1.210.901,00	1.210.901,00	1.210.901,00
-----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Margine disponibile	37.997,95	0,00	0,00	0,00
---------------------	-----------	------	------	------

Spesa media 2011-2013	1.143.386,11	1.143.386,11	1.143.386,11	1.143.386,11
-----------------------	--------------	--------------	--------------	--------------

Margine disponibile	172.522,63	101.816,31	101.816,31	101.816,31
---------------------	------------	------------	------------	------------

SECONDA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

2019	Importo competenza	
SPESA PERSONALE IN SERVIZIO	962.822,12	
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	0,00	
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO E P.O.	124.000,00	
ALTRE SPESE (ROGITO,MENSA)	8.000,00	
NONNI VIGILI-SPESE TEORICA VIGILI E IRAP	146.370,00	
TOTALE	1.241.192,12	
SPESE ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	239.901,20	
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	1.001.290,92	(A)
Capacità assunzionale tempo indeterminato	41.304,90	(B)
Capacità assunzionale tempo determinato	0,00	(C)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	1.143.386,11	
(A+B+C-D)<0	-100.790,29	