



Comune di Bicinicco Provincia di Udine

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2017-2019 e ricognizione spesa per lavoro flessibile anno 2016.

L'anno **2017**, il giorno **02** del mese di **marzo** alle ore 19:00 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

BOSSI GIOVANNI BATTISTA	Sindaco	presente
DENTESANO ELISA	Vicesindaco	presente
SELENATI AMEDEO	Assessore	presente
CAVEDALE REMO	Assessore	presente

Assiste il Segretario Comunale dott.ssa Candotto Rita.

Constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza l'Avv. BOSSI GIOVANNI BATTISTA nella sua qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE **presentata dal Responsabile del Servizio Personale U.T.I.**

Con il presente provvedimento e secondo le competenze alla stessa attribuite con l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 intende definire la programmazione del fabbisogno triennale 2017-2019 del personale a tempo indeterminato e per lavoro flessibile nel rispetto dei vincoli generali e di contenimento della spesa del personale.

*Richiamati pertanto i seguenti **obblighi generali** imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:*

1. *valutazione periodica, almeno triennale, della consistenza ed eventuale variazione della dotazione organica, previa verifica degli effettivi fabbisogni di personale (art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001);*
2. *adozione del programma triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001);*
3. *dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo dell'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001);*
4. *approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006;*
5. *obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009);*
6. *adozione del Piano delle Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e applicato nella Regione Friuli Venezia Giulia con la L.R. n. 16/2010;*
7. *rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016;*

Dato atto, rispetto agli obblighi sopra riportati, che:

1. la struttura organizzativa dell'Ente è stata rivista con deliberazione della Giunta comunale in data odierna, e che a seguito delle modifiche della struttura organizzativa non è variata la consistenza della dotazione organica che prevede n. 9 posti;
 2. con deliberazione della Giunta comunale n.22 del 28/04/2016 è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2016-2018;
 3. con delibera di Giunta Comunale n. 41 del 18/07/2016 e con successiva delibera di Consiglio Comunale n.36 del 01/08/2016 è stato approvato il Documento Unico di programmazione Semplificato 2017 – 2019 che ha compreso, tra l'altro, una prima programmazione in tema di personale per il triennio considerato;
 4. per quanto riguarda la ricognizione delle eccedenze e la situazione finanziaria:
 - dalla attestazione dei Titolari di Posizione Organizzativa si rileva l'inesistenza nel Comune di Bicinicco di personale in eccedenza in relazione alle esigenze funzionali;
 - dal confronto tra la dotazione organica e il personale in servizio a tempo indeterminato non si rileva la presenza di personale extradotazione organica;
 - per quanto riguarda la situazione finanziaria dall'attestazione rilasciata in data 24/02/2017 dal Titolare di Posizione Organizzativa del Servizio Economico Finanziario risulta che:
 - l'Ente non ha conseguito, sulla base dei dati a pre consuntivo, gli obiettivi di finanza pubblica per l'esercizio finanziario 2016 fissati dalla normativa regionale (art. 19 L.R. 17 luglio 2015, n. 18) e non risulta in posizione di rispetto delle disposizioni in merito al contenimento della spesa di personale previste dalla normativa regionale (art. 22 L.R. 17 luglio 2015, n. 18);
 - gli stanziamenti del Bilancio di previsione 2017 – pluriennale 2017-2019 sono iscritti in coerenza con il rispetto delle regole sopraindicate;
 - l'Ente ha approvato il documento contabile con deliberazione n.35 del 01/08/2016 del Consiglio comunale con la quale si certifica che gli equilibri di gestione sono stati rispettati;
 - a tutt'oggi la spesa per il personale trova copertura negli appositi capitoli di bilancio.
- l'Ente, in conseguenza a quanto sopra, non deve avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

5. il piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 è stato approvato con deliberazione giuntale n. 28 del 10/04/2014;
6. dalle dichiarazioni pervenute e conservate agli atti, si rileva che l'Amministrazione non risulta inadempiente all'obbligo di certificazione di somme dovute per somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009;
7. è già stato avviato il procedimento per l'approvazione del Piano delle Performance 2017 nel rispetto della normativa regionale, mentre il piano della performance 2016 è stato approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 52 del 22/09/2016;
8. *con riferimento agli obblighi di approvazione nei termini del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quanto non viene adempiuto l'obbligo violato;*

Richiamati i seguenti vincoli finanziari contenuti nella L.R. 17 luglio 2015, n. 18 "La disciplina della finanza locale del Friuli-Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni della L.R. n. 19/2013, della L.R. n. 9/2009 e L.R. n. 26/2014 concernenti gli enti locali" s.m.i., ed integrati dal comma 7 dell'art. 52 della L.R. 9 dicembre 2016, n. 20 di soppressione delle Province del Friuli Venezia Giulia in ordine alla spesa per LSU, LPU e cantieri di lavoro, nonché secondo le indicazioni e precisazioni di carattere operativo contenute nelle comunicazioni della Direzione centrale autonomie locali e coordinamento delle riforme della Regione, datate 3 febbraio 2016 e 14 giugno 2016:

- *art. 19 e art. 20 comma 10, i quali prevedono che siano soggetti al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica tutti i Comuni e che in caso di conseguimento di un saldo negativo tra le entrate finali e le spese finali si applicano le sanzioni previste dalla disciplina statale e al successivo comma 11 dell'art. 20 (sono consentite solo assunzioni a tempo determinato fino al 31/12 esclusivamente per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale, nel rispetto dei limiti del lavoro flessibile – art. 1 c. 475 Legge 232/2016 – con valenza dal rendiconto 2017 e pertanto dall'esercizio 2018), mentre in caso di mancato conseguimento degli altri due obiettivi di finanza pubblica (riduzione del proprio debito residuo e contenimento della spesa di personale) gli enti locali nell'esercizio successivo, tra le altre cose, non possono procedere ad assunzioni di personale, salvo alcune eccezioni specificamente indicate;*
- *art. 22 (con le precisazioni previste all'art. 6, comma 16, della L.R. 29 dicembre 2015 n. 33) che dispone che gli enti locali assicurino per gli anni 2016, 2017 e 2018 il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio relativo agli anni dal 2011 al 2013;*

Verificato, rispetto agli obblighi finanziari di cui sopra, e che la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2017 rispetta i limiti del valore medio del triennio 2011-2013 e che pertanto questo Ente ha assicurato il contenimento della spesa di personale come previsto all'art. 22 della L.R. 17 luglio 2015, n. 18, come risulta dall'attestazione del Responsabile del Servizio Economico-finanziario in data 24/02/2017;

Richiamati i seguenti vincoli assunzionali oggi vigenti:

- *la L.R. 26 giugno 2014, n. 12 s.m.i. ha previsto che alle amministrazione del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale a decorrere dal 1° gennaio 2014, a fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, si applichino le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga, disponendo quindi di conseguenza l'abrogazione di tutte le previgenti disposizioni regionali in materia di assunzione di personale, colpite o meno dalla censura di incostituzionalità;*
- *agli enti locali del Comparto unico del Pubblico impiego regionale, pertanto, per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato si applica da tale data la normativa nazionale (D.L. n. 90/14, L. n. 208/2015 e D.L. n. 113/2016), salvo le successive e specifiche prescrizioni regionali previste all'art. 54 della LR 18/15 poi parzialmente sostituite dall'art. 47 e 48 della LR 10/2016 e all'art. 56 commi 19 e 20 della LR 18/2016;*
- *per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato la normativa nazionale ha stabilito che:*
 - *negli anni 2016, [2017 e 2018] le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato non dirigenziale, nel limite di*

- un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale di ruolo cessato nell'anno precedente. (comma 228 art. 1 L. 208/2015)*
- *tali regole hanno subito un blocco negli anni 2015 e 2016 finalizzato al riassorbimento del personale degli enti di area vasta. Per gli enti del Comparto unico regionale la disciplina era contenuta nell'art. 54 LR 18/15 e negli artt. 47 e 48 della LR 10/2016;*
 - *per quanto riguarda le assunzioni di personale con qualifica dirigenziale a decorrere dal 1° gennaio 2016 è stato disposto il blocco delle assunzioni sia a tempo indeterminato che a tempo determinato per i posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015 in quanto resi indisponibili. Tale blocco, tuttavia, è limitato nel tempo nelle more dell'adozione dei decreti legislativi attuativi della riforma Madia nonché in attesa della ricollocazione dei dipendenti provinciali in esubero (comma 219 art. 1 L. n. 208/2015);
L' art. 3 del D.L. n. 90/2014 e s.m.i., convertito in Legge n. 114/2014, ha introdotto le seguenti ulteriori disposizioni:*
 - *a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile (vedasi al riguardo orientamento espresso dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 27/SEZAUT/2014/QMIG). A seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito in Legge n. 125/2015, all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. Il riferimento "al triennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (al riguardo vedasi l'orientamento espresso dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG). Pertanto sono cumulabili ed utilizzabili i residui dei resti assunzionali riferiti agli anni 2014-2015-2016 (cessazioni 2013-60%, 2014-60% e 2015-25%);*
 - *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;*
 - *alle regioni e agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno si applicano i principi di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, convertito nella L. n. 125/2013 e quindi la verifica, prima dell'avvio di nuove procedure concorsuali (procedure di reclutamento ordinario), dell'immissione in servizio di tutti di vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica nonché dell'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007 relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza;*

Vista inoltre la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso.

- **la normativa regionale** è intervenuta con le seguenti norme speciali:
 - l'art. 56 della L.R. n. 18/2016, in vigore dal 14 dicembre 2016, ha disposto che le Regioni, le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime possono procedere per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale non dirigente nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (per le altre amministrazioni tale percentuale è ridotta al 50%) e, che ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni partecipanti all'UTI;
 - l'art. 19 della sopracitata normativa regionale, in vigore dal 1° giugno 2017, ha stabilito che il budget sulla base del quale definire il limite per le assunzioni a tempo indeterminato è individuato a livello di sistema di Comparto dall'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, ferma restando la specifica facoltà assunzionale e la conseguente imputazione della spesa in capo all'amministrazione presso la quale è realizzata la relativa assunzione;
 - per quanto riguarda il personale con qualifica dirigenziale, il Titolo II capo I "Ruolo dei dirigenti del comparto unico" della L.R. n. 18/2016 ha disciplinato diverse modalità di

accesso alla qualifica di dirigente, attivando dal 1/6/2017 il ruolo unico della dirigenza regionale;

- per quanto riguarda il lavoro flessibile si applica l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., convertito in legge n. 122/2010, con limite di spesa massimo riferito alla spesa sostenuta nel 2009 (Corte dei Conti – sez. Autonomie – deliberazione n. SEZAUT/2/2015/QMIG), ed escludendo da tale budget le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, secondo le modifiche apportate al sopraindicato comma 28, dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni, dalla L. 7/8/2016 n. 160.
- *La stessa deliberazione chiarisce che “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;*

La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti – sez. delle Autonomie – che tratta in merito alla computabilità e meno delle spese sostenute per l'utilizzo di personale di altri enti nel limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in merito alle tre fattispecie trattate in tale deliberazione così si è pronunciata:

- utilizzo di personale ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004: esclusione dal budget del lavoro flessibile se all'interno delle 36 ore settimanali e inclusione nel budget del lavoro flessibile per le ore oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanali (max 12 ore settimanali);
- Convenzioni ex art. 7 CCRL 26/11/2004: esclusione dal budget del lavoro flessibile;
- Comando: esclusione dal budget del lavoro flessibile a patto che l'Ente comandante non usi il risparmio per altre assunzioni;

Il legislatore regionale è intervenuto in tema di lavoro flessibile:

- *con l'art. 19 della L.R. n. 18/2016 il quale l'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto è stato incaricato della definizione, sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, del budget per il ricorso a forme di lavoro flessibile, da utilizzare, a livello di sistema integrato di Comparto, anche per l'attivazione della gara di cui all'art. 20, comma 1, lettera b) (lavoro somministrato).*

Verificato rispetto ai vincoli assunzionali di cui sopra, che:

- per quanto riguarda le cessazioni intervenute nel triennio precedente la situazione dell'Ente è la seguente:
 - 2014 nessuna cessazione
 - 2015 nessuna cessazione
 - 2016 nessuna cessazione, e che pertanto, per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, le capacità assunzionali al momento disponibili sono pari a 0;
- per quanto riguarda le assunzioni di lavoro flessibile a seguito delle modifiche introdotte all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni, dalla L. 7/8/2016 n. 160 il budget massimo di spesa utilizzabile per lavoro flessibile è pari ad Euro 12.240,07.=. ed è così composto:

SPESA PER ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE RELATIVA ALL' ANNO 2009

Tipologia	Spesa anno 2009 (ai sensi del D.L. 113/2016 la spesa non include quella del personale dirigente e delle alte specializzazioni a tempo determinato ex art. 110, c.1, del Dlgs. n. 267/2000)	50% della spesa del 2009
1)Rapporti a tempo determinato per la parte a carico del Bilancio dell'Ente 2)Rapporti a tempo determinato (Dirigenti e alte specializzazioni ex art. 110 c. 2. del TUEL) 3)Rapporti a tempo determinato ex Art. 90 del TUEL		
co.co.co		
rapporti in convenzione		
somministrazione lavoro	7.701,89	3.850,95
contratti formazione lavoro e altri rapporti formativi		
Lavoro accessorio		
Cantieri lavoro		
LSU per la parte a carico del Bilancio dell'Ente	4.538,18	2.269,09
LPU per la parte a carico del Bilancio dell'Ente		
TOTALE COMPLESSIVO	12.240,07	6.120,04

- per quanto riguarda il divieto di bandire qualunque concorso (*procedure di reclutamento ordinario*) si precisa che questo Ente non dispone di graduatorie di concorso vigenti i cui vincitori non siano stati assunti. Per quanto riguarda invece l'obbligo di scorrimento delle graduatorie vigenti preventivamente all'indizione di un nuovo concorso, resta fermo l'obbligo per gli enti del Comparto Unico del preventivo espletamento della procedura di mobilità di Comparto nonché, per il reclutamento speciale transitorio (stabilizzazioni), la facoltà per l'Ente dell'eventuale attingimento alle relative graduatorie a valere sulle risorse assunzionali specificatamente destinate alle stabilizzazioni;

Richiamati i seguenti obblighi procedurali, indicati all'art. 20 della L.R. n. 18/2016 e in vigore dal 1° giugno 2017, relativi alle procedure che ogni Ente deve osservare per la copertura dei posti vacanti del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto unico:

- immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;*
- mobilità di Comparto;*
- in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:*
 - mobilità intercompartimentale;*
 - procedure selettive volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.*

Verificato, rispetto agli obblighi procedurali di cui sopra, che:

- per la verifica delle eccedenze, nell'apposita sezione del sito della Regione Friuli Venezia Giulia risulta collocato in disponibilità a decorrere dal 01.01.2016 un dipendente del Comune di Fogliano Redipuglia appartenente al profilo professionale di capo operaio (Categoria C - Posizione Economica C.1). Tale profilo specifico non rientra tra i fabbisogni di questa Amministrazione;
- la corretta successione delle procedure di reclutamento scelte è riportata nello schema di cui al presente atto per le specifiche unità da assumere;

Visti:

- l'art. 89 del Decreto Legislativo n. 267/2000 il quale prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione 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 delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 il quale stabilisce che “..nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate dall'art. 1, comma 1, previa verifica degli effettivi bisogni”;
- la legge regionale n. 8 del 15 aprile 2005 la quale prevede all'art. 17 che “...i comuni omissis provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla Regione,...omissis”;
- la Legge 12 marzo 1999, n. 68 “Norme per il diritto al lavoro dei disabili”;

Visto il parere preventivo rilasciato dall'organo di revisione, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto programmatico ai fini del rispetto della riduzione complessiva della spesa del personale previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (cfr. deliberazione della Corte dei Conti – sez. controllo Lombardia – n. 461/2015), con il quale il Revisore ha espresso, per quanto di sua competenza, parere favorevole;

Ritenuto, per tutto quanto sopra, di approvare la programmazione del fabbisogno triennale 2017-2019 del personale;

Considerato che del presente atto è data informazione alla RSU ed alle OO.SS., area dirigenziale e non dirigenziale, ai sensi dell'art. 7 del CCRL FVG 1/8/2002;

Visto l'articolo 48 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, dove sono previste le competenze della giunta;

Visti i pareri favorevoli dei responsabili dei competenti servizi in ordine alla regolarità tecnica e a quella contabile, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

SI PROPONE

1. La premessa narrativa forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. Di dare atto della ricognizione sul lavoro flessibile per l'anno 2016 come riportata nel seguente prospetto che dimostra il rispetto dei vincoli di legge come indicati in premessa:

SPESA PER ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE RELATIVA ALL' ANNO 2016

Tipologia	Spesa anno 2009 (ai sensi del D.L. 113/2016 la spesa non include quella del personale dirigente e delle alte specializzazioni a tempo determinato ex art. 110, c.1, del Dlgs. n. 267/2000	Spesa anno 2016 Da compilare le casistiche che riguardano l'ente
1)Rapporti a tempo determinato a carico del Bilancio dell'Ente 2)Rapporti a tempo determinato (Dirigenti e alte specializzazioni ex art. 110 c. 2, del TUEL) 3)Rapporti a tempo determinato ex Art. 90 del TUEL		

co.co.co		
rapporti in convenzione		
somministrazione lavoro (IRAP compresa)	7.701,89	
contratti formazione lavoro e altri rapporti formativi		
Lavoro accessorio		
Cantieri lavoro (solo IRAP quota a carico dell'Ente)		
LSU per la parte a carico del Bilancio dell'Ente	4.538,18	(Spesa IRAP su progetti LSU anno 2015) 470,02
LPU per la parte a carico del Bilancio dell'Ente		
TOTALE COMPLESSIVO	12.240,07	6.120,04

3. Di approvare la seguente programmazione del fabbisogno triennale 2017-2019 del personale:

- Assunzioni a tempo indeterminato per la sostituzione di eventuali posti di categoria B/C/D/PLA che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni / mobilità / pensionamento;
- Assunzioni a tempo determinato e contratti di somministrazione lavoro nel rispetto dei limiti per il lavoro flessibile per la sostituzione di personale in caso di assenze prolungate per malattia, maternità o senza assegni e con diritto alla conservazione del posto;
- Stipula in caso di necessità di convenzioni di cui all'art. 7 del CCRL 26/11/2004;

4. Di dare atto che il presente provvedimento costituisce atto d'indirizzo per l'Assemblea dei Sindaci dell'UTI Agro Aquileiese ai sensi dell'articolo 56 comma 19 della LR 18/2016 per la predisposizione del successivo piano del fabbisogno del personale a livello di UTI che tiene conto delle esigenze del Comune di Bicinicco e degli altri Comuni aderenti all'Unione;

5. Di dare atto che il presente atto costituisce, per quanto riguarda il lavoro flessibile, limite massimo inderogabile di spesa il cui superamento comporta responsabilità disciplinare e dirigenziale: è fatta salva la facoltà per il titolare di posizione organizzativa competente la compensazione fra le tipologie diverse di lavoro flessibile, fermo restando il limite massimo di spesa assegnato ed i profili professionali individuati. Resta inteso che ogni modifica dovrà essere tempestivamente comunicata al Servizio Personale dell'UTI;

6. Di precisare che l'attivazione di eventuali procedure è demandata alla competenza del Servizio Personale dell'UTI Agro Aquileiese nell'ambito dei vincoli imposti dalle vigenti disposizioni normative, ivi compresa (fino all'emanazione del regolamento di cui alla LR 18/2016) la definizione dei criteri, delle modalità di espletamento delle procedure di selezione;

7. Di prendere atto che l'Ente non è soggetto all'obbligo previsto dalla L. 68/99 in materia di inserimento mirato per il lavoro dei disabili;

8. Di dare atto che per quanto riguarda le eventuali ulteriori necessità di lavoro flessibile di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale si demanda la competenza al Servizio Personale dell'UTI Agro Aquileiese e rigorosamente nel rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito;

9. Di stabilire quale direttiva per i Titolari di Posizione Organizzativa che, preliminarmente alla richiesta o all'avvio delle procedure finalizzate all'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo determinato o al conferimento di incarichi di collaborazione coordinata o continuativa o all'avvio di lavoratori con contratto di somministrazione o all'avvio di voucher ecc., venga effettuata una compiuta valutazione sull'impossibilità di avvalersi di personale interno per sopperire alla esigenza temporanea verificata, anche attraverso una razionalizzazione e/o semplificazione delle attività. Al tal fine il titolare di posizione organizzativa dovrà attestare l'infruttuoso esperimento delle procedure di cui al presente punto;

10. Di dare atto che con l'informazione alle RSU e OOSS del presente atto sarà data contestuale informazione ai soggetti sindacali dell'esito della ricognizione del personale in eccedenza.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA DEL RESPONSABILE DELL'AREA

a norma dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

**X FAVOREVOLE
CONTRARIO**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
f.to dott. Andrea Musto

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

a norma dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000 n. 267.

**X FAVOREVOLE
CONTRARIO**

IL RESPONSABILE CONTABILE
f.to Gigliola Della Vedova

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la sopra riportata proposta sulla quale sono stati resi i pareri previsti dall'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Vista la L.R. 17/2004;

Con voti favorevoli unanimi resi come per legge;

DELIBERA

- 1) Di approvare la sopra riportata proposta rendendola propria ad ogni effetto di legge.
- 2) Di dichiarare con separata ed unanime votazione il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17 comma 12 della L.R. 17/2004.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
F.to Avv. BOSSI GIOVANNI BATTISTA

Il Segretario Comunale
F.to dott.ssa Rita Candotto

Attestato di Pubblicazione

Si attesta che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 06/03/2017 e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi fino al 21/03/2017.

Bicinicco, li 06/03/2017

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
F.to Federica Visentin

Certificato di Pubblicazione

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio per 15 consecutivi dal 06/03/2017 al 21/03/2017.

Bicinicco, li

L'IMPIEGATO RESPONSABILE

Comunicazione ai Capi Gruppo

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capi Gruppo consiliari in data 06/03/2017

Attestato di Esecutività

Il provvedimento è divenuto esecutivo dal 02/03/2017.

Art. 17 della L.R. 24/05/2004, n° 17 - Deliberazione urgente ed immediatamente eseguibile.

Bicinicco, li 06/03/2017

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
F.to Federica Visentin

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Bicinicco, li 06/03/2017

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
Federica Visentin