



Comune di Bicinicco

Provincia di Udine

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2018-2020. VERIFICA DELLE ECCEденZE. DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno **2018**, il giorno **02** del mese di **luglio** alle ore 18:00 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.**

PREMESSO CHE:

- l'art. 91 del D.lgs 267/2000 stabilisce che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata della spesa di personale;
- l'art. 2 del D.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del D.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 33 del D.lgs.165/2001 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.”*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 6 ter del D.lgs 165/2001 prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- ai sensi dell'art. 22 , comma 1, del D.lgs 75/2017: *“Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del D.lgs. n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D.lgs. n. 165 del 2001,*

come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

- in data 8 maggio 2018 il Ministro della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze e con il Ministro della sanità, ha adottato il Decreto recante per le PP.AA. le Linee di indirizzo in materia di tecniche/metodologiche di “predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2” del d.lgs. 165/2001;

- l'art. 2 del suddetto DM di approvazione delle Linee guida dispone l'entrata in vigore dal giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale;

- alla data odierna il testo del DM 8/5/2018 è stato diffuso sul sito del Dipartimento della Funzione Pubblica, ma per la sua entrata in vigore manca ancora la registrazione alla Corte dei Conti e la pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale;

- dalla lettura del testo del DM 8/5/2018 emerge quanto segue:

a) le linee di indirizzo mirano, in questa prima fase, ad introdurre le amministrazioni alle nuove metodologie di definizione dei piani e ad illustrare i criteri che saranno alla base dei processi di implementazione del sistema informativo di cui all'art. 60 del D.lgs 165/2001 (SICO);

b) in attesa di tali informazioni le innovazioni introdotte dal D.lgs 75/2017 potranno trovare applicazione in chiave sperimentale;

c) le linee guida sono adottate con decreti di natura non regolamentare e definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno, in sede applicativa, al contesto delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

d) in aderenza alle previsioni dell'art. 6 del D.lgs 165/2001 il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

e) la dotazione organica è un elemento flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze e si sostanzia in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e per gli enti territoriali l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto di tale limite di spesa sostenibile le amministrazioni potranno rimodulare, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la consistenza del personale, in base ai fabbisogni programmati;

RICHIAMATI:

- l'art. 56 comma 7 della legge regionale n. 18/2016 la quale dispone che *“Le Amministrazioni del Comparto unico provvedono, entro il 31/01/2017, alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, riferite al personale dirigenziale, mediante riordino delle relative competenze, in un'ottica di razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche a seguito di:*

a) *accorpamento di uffici e introduzione di parametri di virtuosità nel rapporto fra personale assegnato e numero di dirigenti derivante anche dall'analisi dei compiti istituzionali e delle fondamentali competenze che individuano le missioni della singola amministrazione con l'obiettivo della riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, soprattutto laddove vi sia il trasferimento di funzioni ad altre amministrazioni / Uti;*

b) *eventuali nuovi processi attribuiti all'amministrazione anche con riferimento alle UTI;*

- l'art. 56 comma 21 della legge regionale n. 18/2016 la quale dispone che *“Al fine di razionalizzare l'utilizzo delle risorse umane in relazione all'accorpamento delle strutture organizzative e all'omogeneizzazione della qualità dei servizi, con l'obiettivo di riduzione della spesa complessiva e quindi nel rispetto dei vincoli previsti dal patto di stabilità vigente per gli enti del Comparto unico, le UTI e i Comuni rideterminano le dotazioni organiche del personale entro il 31 dicembre 2017”;*

DATO ATTO che a seguito della riforma delle autonomie locali intrapresa dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, in particolare con la legge regionale n. 26/2014 e con la legge regionale 20/2016, e della riforma del Comparto Unico del Pubblico Impiego regionale e locale di cui alla legge regionale n. 18/2016, questa Amministrazione ha adottato i seguenti atti di rideterminazione della dotazione organica:

- Deliberazione di G.C. n. 76 del 22/12/2016 di rideterminazione della dotazione organica in seguito al trasferimento di personale all'Unione Territoriale Intercomunale Agro Aquileiese per l'espletamento delle funzioni conferite all'Unione ed inerenti la Gestione del personale e la Gestione dei Servizi tributari;
- Deliberazione di G.C. n. 14 del 02/03/2017 adottata in applicazione del disposto di cui all'art. 56, commi 21 e 22 della legge regionale n. 18/2016;

RILEVATO che il piano, in base al disposto di cui al comma 4 dell'art. 6 del D.lgs 165/2001, è aggiornato annualmente in coordinamento con la programmazione economico finanziaria ed in rapporto funzionale diretto con il PEG/PRO;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 15 del 02/03/2017 di approvazione della programmazione triennale delle assunzioni 2017/2019 e ricognizione delle spese per lavoro flessibile;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del D.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

VISTA la deliberaZIONE DI g.c. n. 12 del 27/01/2003 con la quale viene definita l'attuale struttura organizzativa del Comune;

RICORDATO che il comma 2 dell'art. 6 del D.lgs 165/2001 richiama, quale principio guida del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane, mentre il comma 1, del predetto articolo, prevede che l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;

RITENUTO pertanto, che dal combinato disposto dei predetti commi 1 e 2 dell'art. 6 del D.lgs 165/2001, si può dedurre che l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli aspetti organizzativi, e dato atto che, comunque, la Giunta Comunale per esigenze organizzative può procedere con propria deliberazione ad aggregazioni o disaggregazioni di uffici o di aree, provvedendo anche ad una riassegnazione complessiva del personale;

RITENUTO di procedere ad individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, che le facoltà assunzionali riferite a questo ente;

RICHIAMATE le seguenti norme in materia di contenimento della spesa di personale:

<p>Art. 22 comma 1 L.R. 18/2015</p>	<p>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. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, 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 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).</p>
<p>L.R. 33/2016 art. 6 c. 16</p>	<p>Ai fini di quanto previsto dall'articolo 22, comma 1, della legge regionale n. 18/2015 il triennio cui fare riferimento per gli anni 2016, 2017 e 2018 è quello relativo agli anni dal 2011 al 2013.</p>

Art. 49 comma 2 e 3 L.R. 18/2015	Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all' articolo 21 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1 (Principi e norme fondamentali del sistema Regioneautonomie locali nel Friuli Venezia Giulia), e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della medesima legge regionale, nonché dell' articolo 69, comma 1, lettera a), della legge regionale 26/2014, sono valorizzate pro quota da parte dei singoli enti partecipanti, salvo diverso accordo tra gli stessi da comunicare alla struttura regionale competente in materia di autonomie locali, in base ai rimborsi che l'ente eroga ad altri enti per l'utilizzo di dipendenti non inseriti nella sua pianta organica, nonché, viceversa, in base alle somme ricevute da altri enti per il personale incardinato nella pianta organica dell'ente che presta il personale.
--	---

PRESO ATTO, inoltre, che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 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;

PRESO ATTO che, come evidenziato nella circolare della Regione n. 8061 del 4/5/2018, il trasferimento di personale a favore dell'UTI, previsto dalla legge regionale n. 26/2014, conduce inevitabilmente ad una riduzione dell'aggregato spesa di personale per l'ente cedente. Pertanto, per neutralizzare gli effetti del trasferimento e al fine di rendere gli aggregati confrontabili, per assicurare un effettivo contenimento della spesa di personale, sarà necessario, per ogni anno del triennio 2017-2019, procedere ad un adeguamento del valore medio di riferimento del triennio 2011-2013 da rispettare ai sensi dell'art. 22, comma 1, della L.R. 18/2015;

RILEVATO, inoltre che non costituiscono spesa di personale (Corte Conti Sezione Autonomie n. 13/2015) le spese per il personale appartenente alle categorie protette, limitatamente alla quota di riserva;

DATO ATTO che, sulla scorta delle considerazioni di cui al punto precedente, in riferimento all'esercizio 2018 si è reso necessario scomputare dal valore medio del triennio di riferimento (2011-2013) la spesa relativa al personale trasferito all'UTI, che non grava più sull'ente cedente, e che pertanto il relativo valore di riferimento risulta il seguente:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006 (scomputato della spesa riferita al personale trasferito all'UTI Agro Aquileiese)			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 417.477,18	€ 375.025,17	€ 370.377,48	€ 387.626,61

RILEVATO che la spesa del personale riferita agli anni 2018 – 2019 -2020, così come risultante dai documenti contabili non rientra nei limiti previsti sopra richiamati come si evince dalla seguente tabella:

VERIFICA LIMITE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO		
ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020
€ 400.664,50	€ 400.664,50	€ 400.664,50
VALORE MEDIO TRIENNIO 2011-2013 € 387.626,61		

RICHIAMATE, inoltre, le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionali:

L.R. 12/2014	Alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dall'1 gennaio 2014, ai fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, anche somministrato, le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga.
Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 convertito in legge 114/2014 (come modificato dall'art. 4, comma 3, della legge 125/2015 di conversione del decreto-legge 78/2015.	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 a una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. [...] 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 della facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.
<u>Dall'anno 2016</u> Art. 1, comma 228, della legge 208/2015	Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. [...]
<u>Anni 2017 e 2018</u> L.R. 18/2016 – Art. 56 comma 19	La Regione, 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 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; 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 che partecipano all'UTI. [...]
L.R. 18/2016 – Art. 56 comma 20	Per i Comuni che non partecipano alle UTI, la percentuale di cui al comma 19 (100%) è fissata al 50 per cento, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente per classe demografica, come definito triennialmente con decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 53 comma 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 267/2000
L.R. 18/2016 – Art. 56 comma 20 bis)	In deroga alle previsioni di cui ai commi 19 e 20 del presente articolo, le UTI e i Comuni possono procedere, per gli anni 2018 e 2019, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigente da assegnare ai servizi socio assistenziali nell'ambito delle piante organiche aggiuntive fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all' articolo 22 della legge regionale 18/2015
L.R. 18/2016 – Art. 56 comma 20 ter)	In deroga alle previsioni di cui ai commi 19 e 20, le UTI e i Comuni possono procedere, per gli anni 2018 e 2019, ad assunzioni di personale della polizia locale anche oltre il limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all' articolo 22 della legge regionale 18/2015

VERIFICATO, rispetto ai vincoli assunzionali di cui sopra che per gli anni 2015 – 2016 – 2017 non sono intervenute cessazioni di personale e pertanto le capacità assunzionali al momento disponibili dell'ente sono pari a 0;

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile che:

- l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 relativo al contenimento delle spese nel pubblico impiego dispone che gli enti locali possono avvalersi di forme di lavoro flessibile nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- che la limitazione sopra citata non si applica agli enti in regola con l'obbligo di riduzione della spesa del personale ;

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;

RICORDATO che ai sensi dell' Art. 56 comma 19 L.R. 18/2016 “[...] *In relazione alle assunzioni, per gli anni 2017 e 2018, di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e con forme di lavoro flessibile da parte delle UTI e dei Comuni partecipanti alle medesime, ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per dette assunzioni il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI;*

VISTA la delibera dell'UTI Agro Aquileiese n. 23 del 2/5/2018 con la quale, in applicazione del suddetto articolo 56 c. 19 L.R. 18/2016, ai fini del calcolo del budget del limite di spesa previsto per il lavoro flessibile, si definisce il budget di spesa a livello di UTI individuando, in seguito a compensazioni tra gli enti dell'Unione, il budget disponibile per ciascun Comune riferito all'anno 2018;

DATO ATTO che la spesa complessiva per lavoro flessibile del Comune di Bicinicco anno 2009 ammonta a € 4.46195, ma che l'ente comunque, non rispettando l'obbligo di contenimento della spesa di personale, è soggetto ai limiti normativi sopra richiamati;

RILEVATO inoltre, che ai fini delle cd. assunzioni obbligatorie, il Comune di Bicinicco non è assoggettato al rispetto delle soglie minime previste dalla L. 68/1999;

VISTO l'art. 33 comma 2 del D.lgs 165/2001 e s.m.i. il quale prevede che le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

DATO ATTO che a tal fine sono state acquisite le relazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili dalle quali si evince che non sussistono situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

DATO ATTO che il Comune di Bicinicco:

- relativamente all'esercizio 2017 ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'articolo 19, della legge regionale n. 18, del 17 luglio 2015 o 19, della legge regionale n. 18, del 17 come da certificazione resa dall'organo di revisione e dal responsabile del Servizio finanziario e inviata in data 26/5/2018 Regione;
- la spesa di personale triennio 2018/2020, calcolata ai sensi della sopra richiama L.R. 18/2015 non risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 10 del 19/02/2018 ha approvato il bilancio di previsione 2018/2020;
- con delibera di Giunta Comunale n. 46 del 23/05/2018 ha approvato il Piano delle risorse e degli obiettivi (PRO) per l'esercizio finanziario 2018;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 15 del 23/05/2018 ha approvato il rendiconto della gestione finanziaria 2017;
- ha inviato i relativi dati alla Banca dati delle amministrazioni Pubbliche (BDAP) – verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario;
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 - verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario ;
- che dagli atti programmatori il Comune di Bicinicco è rispettoso altresì del pareggio di bilancio nell'anno 2018 - verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 59 del 20/07/2017 ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2017/2019;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs 165/2001, con la presente deliberazione;

DATO ATTO che resta confermata la dotazione organica vigente, come risultante dall'allegato "A", e che al momento non sono previste né riorganizzazioni né strategie che rendano opportuno modificare la dotazione organica esistente;

CONSIDERATO che per il triennio 2018 – 2020 questa Amministrazione comunale, in relazione alle disposizioni di legge e alle disponibilità di bilancio non può effettuare nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato o determinato e non può procedere alle sostituzioni, anche parziali, di personale che verrà a cessare a qualunque titolo nel triennio;

RITENUTO pertanto, alla luce di quanto sopra riportato di procedere all'adozione del piano triennale di fabbisogno di personale (ALLEGATO "B");

DATO ATTO che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2018 e del bilancio pluriennale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

VISTO il parere preventivo rilasciato dall'organo di revisione, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto programmatico;

VISTO il D.lgs. 267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

PROPONE

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di prendere atto della delibera dell'UTI Agro Aquileiese n. 23 del 2/5/2018 con la quale si definiscono, ai sensi dell'art. 56 – comma 19 – della L.R. 56/2018, il budget assunzionale e il budget per il lavoro flessibile relativi all'anno 2018;
3. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2018/2020, come riassunto nell'ALLEGATO "B"), prevedendo :

anno 2018:

- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) già conosciute alla data odierna, di non procedere alla relativa copertura;

anno 2019:

- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) di non procedere alla relativa copertura;

anno 2020:

- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) di non procedere alla relativa copertura;

4. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio, è definita come da prospetto allegato "A", costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

5. Di dare atto che il Piano Triennale di fabbisogno di personale e, di conseguenza, la dotazione organica sarà oggetto di modifiche in relazione alla definizione degli assetti associativi ed al verificarsi di nuove e sopravvenute esigenze non prevedibili allo stato attuale, nonché al fine di porre in essere eventuali correttivi per sopravvenute normative regionali o nazionali;

6. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente in quanto trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2018 e del bilancio pluriennale;

7. Di dare atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del d.lgs 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011 n. 183 nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

8. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

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.

**COMUNE DI BICINICCO
DOTAZIONE ORGANICA**

Uffici	N. Posti in organico	N. Posti part-time	Categoria	Profilo professionale	N. Posti vacanti	Personale in servizio
SERVIZIO ALLA PERSONA, ATTIVITA' PRODUTTIVE E AFFARI GENERALI						
Ufficio Segreteria	1		D3	Istruttore Direttivo		1
Ufficio Demografico	1	1	C3	Istruttore		1
Polizia Locale	1		PLA4	M.llo. polizia municipale		1
Totale Servizio	3	1			0	3
SERVIZIO TECNICO						
Servizio Lavori Pubblici	1	1	C2	Istruttore		1
Servizio Urbanistica Edilizia Privata	1		D2	Istruttore Direttivo		1
Servizi Manutentivi	1		B6	Operaio specializzato		1
	1		B4	Operaio specializzato		1
Totale Servizio Tecnico	4	1			0	4
SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO						
Ufficio Ragioneria	1		D3	Istruttore Direttivo		1
Ufficio Commercio protocollo	1		C3	Istruttore		1
Totale Servizio Economico-finanziario	2				0	2
TOTALE GENERALE	9	2			0	9

COMUNE DI BICINICCO
PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

anno 2018:

- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) già conosciute alla data odierna, di non procedere alla relativa copertura;

anno 2019:

- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) di non procedere alla relativa copertura;

anno 2020:

- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) di non procedere alla relativa copertura;

Letto, confermato e sottoscritto

Il Presidente
F.to 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 04/07/2018 e vi rimarrà affissa per 15 giorni consecutivi fino al 19/07/2018.

Bicinicco, li 04/07/2018

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 04/07/2018 al 19/07/2018.

Bicinicco, li

L'IMPIEGATO RESPONSABILE

Comunicazione ai Capi Gruppo

La presente deliberazione è stata comunicata ai Capi Gruppo consiliari in data 04/07/2018

Attestato di Esecutività

Il provvedimento è divenuto esecutivo dal 02/07/2018.

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

Bicinicco, li 04/07/2018

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
F.to Federica Visentin

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Bicinicco, li 04/07/2018

L'IMPIEGATO RESPONSABILE
Federica Visentin