



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

PROVINCIA DI UDINE

www.comune.reanadelrojale.ud.it

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

Reg. delibere N° 12	Ufficio competente RAGIONERIA/PERS ONALE
------------------------	--

OGGETTO: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA. VERIFICA DI EVENTUALI ECCEDENZE

Oggi trentuno 31-01-2019 del mese di gennaio dell'anno duemiladiciannove alle ore 18:30, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Canciani Emiliano	Sindaco	P
Cautero Tiziano	Vice Sindaco	A
Marcolongo Attilia	Assessore	P
Zossi Anna	Assessore	P
Fattori Franco	Assessore	P

Totale presenti: 4 Totale assenti: 1

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Soramel Stefano.

Il Sig. Canciani Emiliano nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il Presidente, premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- 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, trova applicazione 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 concesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*.
- l'art. 89 del TUEL 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 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, dispone: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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.

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 con deliberazione della Giunta Comunale n. 36 del 18.03.2017, esecutiva ai sensi di legge, questa Amministrazione ha provveduto a tale rideterminazione della dotazione organica, necessaria alla luce:

- Della riforma delle autonomie territoriali intrapresa dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia in particolare con la legge regionale 26/2014 e con la legge regionale 20/2016;
- Della riforma del Comparto Unico del Pubblico Impiego regionale e locale intrapresa dalla Regione con la legge regionale n. 18/2016;

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;

RITENUTO pertanto di tener conto nel proprio piano triennale di fabbisogno di personale dei seguenti aspetti:

- E' stata stipulata una convenzione tra il Comune di Spilimbergo e il Comune di Reana del Rojale per l'utilizzo parziale di una dipendente del Comune di Spilimbergo al fine di garantire una economica gestione delle risorse e garantire al Comune di Reana del Rojale, in attesa di poter occupare stabilmente un nuovo Responsabile a capo dell'Area Amministrativa, l'espletamento di alcune attività afferenti l'Area e il S.u.a.p;
- E' stata programmata la necessità di potenziare il personale dell'Area Economico/finanziaria e Tecnico /manutentiva in previsione dei prossimi pensionamenti;
- Attesa l'obbligatorietà di dotarsi di un segretario comunale, è volontà di procedere alla gestione convenzionata del servizio di segreteria comunale;
- Considerate le carenze di organico in cui versa l'Ente, adottare una politica di personale orientata alla massima possibilità di assunzione, nei limiti di legge;
- Ai fini del contenimento della spesa di personale, qualora a seguito dei già citati processi riorganizzativi, tale spesa dovesse superare i vincoli di finanza pubblica il

Comune si impegnerà a ridurre in via prioritaria le spese per il lavoro flessibile e per comandi o convenzioni per l'utilizzo condiviso di personale (ex art. 7 C.C.R.L. 26/11/2004 e L.R. 18/2016);

RICHIAMATO il vigente Regolamento Comunale di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

PRESO ATTO anche che l'individuazione delle aree e degli uffici/servizi avviene in sede di approvazione o modifica della dotazione organica e 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 rassegna complessiva del personale;

RICHIAMATE le seguenti norme afferenti i principali vincoli di finanza pubblica, posti al contenimento della spesa di personale:

<p>Art. 22 comma 1 L.R. 18/2015</p> <p>Art. 49 comma 2 e 3 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' <u>articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267</u> (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).</p> <p>In sede di prima applicazione, per l'esercizio 2015, delle disposizioni di cui all'articolo 22, il triennio cui fare riferimento è relativo agli esercizi finanziari 2011, 2012 e 2013.</p> <p>Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all' <u>articolo 21 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1</u> (Principi e norme fondamentali del sistema Regione- autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia), e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della medesima legge regionale, nonché dell' <u>articolo 69, comma 1, lettera a), della legge regionale 26/2014</u>, 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 <u>incardinato nella pianta organica dell'ente che presta il personale.</u></p>
<p>L.R. 12/2014</p>	<p>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.</p>
<p>Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n.</p>	<p>Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità internoprocedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale</p>

90 convertito in legge 114/2014	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.
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. [...]
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

PRESO ATTO 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 rispetto l'anno

precedente;

DATO ATTO che l'art. 52 comma 7 della L.R. 20/2016 ha disposto che "ai fini di quanto previsto dall' articolo 22, comma 1, della legge regionale 18/2015 , non rilevano, per la quota non a carico dell'ente locale, le spese per la promozione di attività socialmente utili di cui all' articolo 10 della legge regionale 29 dicembre 2011, n. 18 (Legge finanziaria 2012), per lavori di pubblica utilità di cui all' articolo 30, comma 2 bis, della legge regionale 18/2005 , e per cantieri di lavoro di cui all'articolo 9, commi da 127 a 137, della legge regionale 31 dicembre 2012, n. 27 (Legge finanziaria 2013), stante la finalità sociale degli interventi che trovano copertura in specifici finanziamenti regionali, con spese a carico del bilancio della Regione, già rientranti nei tetti di spesa validi ai fini delle norme di coordinamento della finanza pubblica applicabili alla Regione medesima";

DATO ATTO pertanto che, alla luce del nuovo dettato normativo si è provveduto ad effettuare il seguente ricalcolo dell'aggregato medio 2011/2013, come certificato in occasione del rendiconto per l'esercizio 2016:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI DELL'ART. 22 COMMA 1 DELLA L.R. 18/2015 – Rettifica a seguito L.R. 20/2016.			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.162.613	€ 1.155.511	€ 1.175.251	€ 1.164.458

VISTA 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;

VISTA la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

RITENUTO opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione della propria capacità assunzionale, nella misura prevista nell'**ALLEGATO A**) alla presente deliberazione e costituente parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che tale capacità assunzionale deriva:

- Dalla quota dell'anno, derivante dalle cessazioni avvenute nell'anno 2017 (100%);
- Dall'inutilizzo resti della capacità assunzionale dell'anno 2016 e afferente a

cessazioni avvenute nell'anno 2015 (25%) e che tale resto potrà essere utilizzato entro tutto l'esercizio 2019;

ATTESO che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative), 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"*;

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"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."*;

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;

VISTA la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

PRESO ATTO pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

VISTO l'art. 20, comma 5, del CCRL 01/08/2002, che recita: *"In caso di attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione finalizzati ad un accrescimento di quelli esistenti, ai quali sia correlato un aumento delle prestazioni del personale in servizio cui non possa farsi fronte attraverso la razionalizzazione delle strutture e/o delle risorse finanziarie disponibili o che comunque comportino un incremento stabile delle dotazioni organiche, gli enti, nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. 29/93, valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare nelle nuove attività e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio"*;

RICHIAMATO inoltre l'articolo 6 comma 12 e 13 del D.L. 78/2010 come convertito nella legge 122/2010 e impone la riduzione delle seguenti spese entro i limiti indicati:

Spese per missioni	50% della spesa sostenuta nell'anno 2009
Spese per la formazione	50% della spesa sostenuta nell'anno 2009

RITENUTO anche, come già citato in precedenza, alla luce di quanto disciplinato nell'art. 16 della legge 183/2011, che novella l'istituto del collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici (*art. 33 D.Lgs. 165/2001*) di provvedere almeno annualmente ad una ricognizione per la verifica di eventuali situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale;

ATTESO che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze di carattere funzionali e organizzative, dall'impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore in materia di spesa di personale;

DATO ATTO che non sussistono situazioni di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

DATO ATTO che rispetto alle esigenze funzionali e organizzative, non si rilevano nell'Ente situazioni di eccedenza di personale, anche alla luce della revisione della dotazione organica;

PRESO ATTO che il piano triennale di fabbisogno di personale risulta quindi rispettoso di tutti i vincoli di finanza pubblica ed in particolare nel contenimento della spesa di personale entro il triennio 2011 – 2013;

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, e troverà copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 11 comma 11 della L.R. 31/2017, sulla base delle verifiche compiute dal servizio personale, non si darà corso a procedure di **stabilizzazione** per assenza di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 11 comma 11 della L.R. 31/2017;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 11 comma 12 della L.R. 31/2017, che rinvia all'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, non si darà corso a procedimenti di **stabilizzazione** per assenza di personale in possesso dei relativi requisiti di legge nonché per la piccola capacità assunzionale dell'ente;

DATO ATTO infine che, sulla base della programmazione di cui al presente atto, nel triennio 2018/2020 non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017 (*progressioni verticali riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno*);

DATO ATTO che questo Ente:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2017;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi della sopra richiamata L.R. 18/2015, risulta

- contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno antecedente come risulta dal Rendiconto dell'anno 2017;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 08.02.2018 il piano di azioni positive per il triennio 2016-2018;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- ha inviato la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2017);
- ha approvato il bilancio di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e inviato i relativi dati alla Banca Dati delle amministrazioni Pubbliche (D.L.113/2016);
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del d.l. 185/2008;

DATO ATTO che con il presente atto sono rispettati le norme di tutela dei soggetti disabili (L. 68/1999) nonché le norme disciplinanti la parità di genere;

DATO ATTO infine che è stato regolarmente approvato il piano performance 2018-2020 (Deliberazione della Giunta Comunale n. 129 del 26.10.2018);

RICHIAMATO 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”*;

ATTESO che il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTI:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con d.lgs. 267/2000;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITI, ai sensi degli articoli 49, comma 1, e 147-bis, comma 1, del TUEL, sulla proposta della presente deliberazione:

- il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio Finanziario/personale, per quanto attiene la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa e la regolarità contabile, in relazione ai riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

Con voti unanimi

D E L I B E R A

1. Di approvare integralmente le premesse quali parti integranti e sostanziali del dispositivo.
2. Di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogno di personale 2019/2021

come riassunto nell'**allegato A)** alla presente deliberazione e procedure alla modifica della struttura organizzativa del Comune di Reana del Rojale secondo quanto riportato nell'**allegato citato,**

3. Di dare atto che per il triennio 2019/2021:
 - non si darà corso a procedure di **stabilizzazione** per assenza di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 11 comma 11 della L.R. 31/2017;
 - non si darà corso a procedimenti di **stabilizzazione** per assenza di personale in possesso dei relativi requisiti di legge nonché per la piccola capacità assunzionale dell'ente;
 - non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. 75/2017 (*progressioni verticali riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno*);
4. Di rivedere, di conseguenza, la dotazione organica del personale secondo quanto riportato nell'**allegato A)** costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
5. Di dare atto che il piano occupazionale per l'anno 2019 rispecchia, nei contenuti, quanto indicato nel piano triennale di fabbisogno di personale per l'annualità 2019;
6. Di dare atto che l'assegnazione di personale alle varie aree avverrà generalmente con cadenza annuale in occasione dell'approvazione del Peg / Piano della Performance;
7. 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;
8. Di dare atto che il piano triennale di fabbisogno di personale è orientato al contenimento della spesa di personale al di sotto del corrispondente aggregato medio del triennio 2011-2013 e rispettosi di tutti i vincoli di finanza pubblica posti al contenimento della spesa di personale;
9. Di dare atto che il presente provvedimento è raccordato con gli altri strumenti di programmazione economico – finanziaria;
10. 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;
11. dare atto che il presente atto costituisce autorizzazione all'assunzione e 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 di compensazione fra le tipologie diverse di lavoro flessibile, fermo restando il limite massimo di spesa assegnato;

12. di stabilire quale direttiva per i responsabili di servizio 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 rapporti di lavoro accessorio, 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 responsabile di servizio dovrà attestare l'infruttuoso esperimento delle procedure di cui al presente punto;
13. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Con successiva separata votazione unanime favorevole, resa nelle forme di legge,

DELIBERA

di dichiarare la presente immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 17, comma 12 lett. a) della L.R. 17/2004.

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

Il Sindaco
Canciani Emiliano

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

Il Segretario
Soramel Stefano

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

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA. VERIFICA DI EVENTUALI ECCEDENZE

Regolarita' tecnica

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

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;

Data 31-01-19

Il Segretario Comunale
F.to Soramel Stefano

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

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA. VERIFICA DI EVENTUALI ECCEDEXENZE

Regolarita' contabile

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

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

Data 30-01-19

Il Responsabile del servizio
F.to Pascolo Stefania

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

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 12 del 31-01-2019

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA. VERIFICA DI EVENTUALI ECCEDENZE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione dal 04-02-2019 al 19-02-2019 con numero di registrazione all'albo pretorio 58.

Comune di Reana del Rojale li
04-02-2019

L' INCARICATO
Mauro Ermanno

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

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 12 del 31-01-2019

Oggetto: ADOZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE CON CONSEGUENTE RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA. VERIFICA DI EVENTUALI ECCEDENZE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Comune di Reana del Rojale li
04-02-2019

L'INCARICATO
Soramel Stefano

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

ALLEGATO B) - PROFILI PROFESSIONALI

PROFILI PROFESSIONALI - CAT. B	
Conoscenze	Buone conoscenze specialistiche (a base teorica di conoscenze e acquisibile con la scuola dell'obbligo ed eventuale corso di corsi di formazione specialistici, attestati professionali, titoli abilitativi, esperienze specifiche, ovvero diplomi professionali) ed un grado di esperienza discreto
Contenuto	Contenuto di supporto operativo con responsabilità di risultati parziali rispetto a più ampi processi produttivi/amministrativi
Complessità	Discreta complessità dei problemi da affrontare e discreta ampiezza delle soluzioni possibili, anche mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni contabili
Relazioni	Relazioni organizzative interne di tipo semplice, anche tra più soggetti interagenti, e relazioni esterne di tipo indiretto. Relazioni con gli utenti relative alle mansioni di competenza
Profili definiti dal CCPL	
DESCRIZIONE	Titolo di accesso dall'esterno
Autista scuolabus	Aver assolto all'obbligo scolastico e/o diploma professionale
Operaio specializzato	triennale eventualmente accompagnata da specifica esperienza professionale.
Collaboratore amministrativo	Definizione in sede di bando / avviso

PROFILI PROFESSIONALI - CAT. C

Conoscenze	Approfondite conoscenze mono-specialistiche (la base teorica di conoscenza è acquisibile con la scuola media superiore) e un grado di esperienza pluriennale, con necessità di aggiornamento.
Contenuto	Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi / amministrativi, anche con possibilità di firma di atti finali, in quanto attribuita e relativa alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni nonché mediante la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo - contabili di media complessità
Complessità	Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili
Relazioni	Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Profili del profilo CAT. C		Titolo di accesso dall'esterno
DESCRIZIONE		
Istruttore amministrativo / contabile		
Istruttore tecnico / manutentivo		
		Diploma di scuola media superiore (maturità)

PROFILI PROFESSIONALI - CAT. D

Conoscenze	Elevate conoscenze pluri-specialistiche (la base teorica di conoscenze è acquisibile con il diploma di laurea o con il diploma di laurea specialistico) ed un grado di esperienza pluriennale, con frequente necessità di aggiornamento
Contenuto	Contenuto di tipo tecnico, gestionale o direttivo con dirette responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversi processi produttivi/amministrativi, compresa la firma di atti finali relativi alle mansioni di competenza, laddove non aventi contenuti espressivi di volontà con effetti esterni, nonché la predisposizione di schemi di atti e lo sviluppo di elaborazioni amministrativo-contabili di rilevante complessità ed ampiezza
Complessità	Elevata complessità dei problemi da affrontare basata su modelli teorici non immediatamente utilizzabili ed elevata ampiezza delle soluzioni possibili
Relazioni	Relazioni organizzative interne di natura negoziale e complessa, gestite anche tra unità organizzative diverse da quella di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni) di tipo diretto, anche con rappresentanza istituzionale. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse, e negoziali. Il profilo può essere anche responsabile di unità organizzative come definite dal modello organizzativo dell'ente.

Profili già definiti dal C.C.R.I.

DESCRIZIONE	Titolo di accesso dall'esterno
Laureato professionale	Titolo universitario (triennale oppure magistrale o specialistico) da definirsi in sede di bando di concorso. Eventuali abilitazioni da definirsi in sede di bando di concorso
Specialista in attività amministrative e contabili	
Specialista in attività tecniche e manufattive	

PROFILI PROFESSIONALI - CAT. PLA

Conoscenze	Approfondite conoscenze monospecialistiche (la base teorica è acquisibile con la scuola superiore) e un grado di esperienza pluriennale con necessità di aggiornamento
Contenuto	Contenuto di concetto con responsabilità di risultati relativi a specifici processi produttivi / amministrativi, nonché di coordinamento e direzione di unità operative
Complessità	Media complessità dei problemi da affrontare basata su modelli esterni predefiniti e significativa ampiezza delle soluzioni possibili
Relazioni	Relazioni organizzative interne anche di natura negoziale ed anche con posizioni organizzative al di fuori delle unità organizzative di appartenenza, relazioni esterne (con altre istituzioni o corpi di polizia) anche di tipo diretto. Relazioni con gli utenti di natura diretta, anche complesse e negoziali.

Profili già definiti dal C.C.R.L.

DESCRIZIONE		Titolo di accesso dall'esterno
Agente di polizia locale		Diploma di scuola media superiore (quinquennale) e abilitazione alla conduzione di veicoli
Sottoufficiale di polizia locale		

COMUNE DI REANA DEL ROJALE
Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia

*Piano Triennale di Fabbisogno di
personale 2019 - 2021*

Approvato con deliberazione di Giunta comunale n. _____ del _____

Indice

Sommario

<i>Indice</i>	2
1. <i>Presentazione del Piano</i>	3
2. <i>Ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Reana del Rojale</i>	5
3. <i>La dotazione organica come "dotazione di spesa potenziale"</i>	7
4. <i>I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica</i>	9
5. <i>Revisione dei profili professionali</i>	14
6. <i>Aggiornamento al vigente piano triennale di fabbisogno di personale</i>	15

1. Presentazione del Piano

L'art. 6 comma 2 del D.Lgs. 165/2001 dispone, tra l'altro che *"allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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"*.

Il legislatore Regionale, a partire dalla legge regionale n. 18/2016, ha legiferato una profonda revisione della dirigenza e del personale degli enti del Comparto Unico con conseguenti riflessi sull'assetto organizzativo e sulle dotazioni organiche degli enti. Da qui la necessità del dovuto coordinamento tra le diverse fonti normative.

Il Comune di Reana del Rojale, con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 08.02.2018 ha approvato il piano triennale di fabbisogno di personale per il triennio 2018 – 2020. Successivamente con deliberazione della Giunta Comunale n. 91 del 20.07.2018 ha effettuato una revisione del piano.

Il 27 luglio 2018 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Decreto 08/05/2018 contenente *"linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche"* di cui all'art. 6 ter, comma 1, del D.Lgs. 165/2001.

Finalità di tali linee di indirizzo è *"orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali"*.

L'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che *"le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*. Tale sanzione non trova applicazione nell'esercizio 2018 per effetto di quanto esplicitato 2.3 del già citato decreto ministeriale. Tuttavia, dovendo ora adottare il piano triennale di fabbisogno di personale non si può non prescindere dalle recenti linee guida sopra evidenziate.

Nella redazione del piano si è inoltre tenuto in debita considerazione:

- Le linee programmatiche di mandato e della conseguente adozione del piano della performance;
- i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo (*Punto 1) delle linee di indirizzo*);
- il rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica;
- il rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;
- la priorità delle funzioni istituzionali e di core business rispetto a quelle di back office e di supporto;
- la definizione di nuovi profili professionali, ulteriori rispetto alle declatorie contrattuali ritenuti necessari in funzione delle variabili ambientali interne ed esterne.

Alla luce di quanto sopra, *"l'attività di programmazione dei fabbisogni di personale deve*

contemplare [...] l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi" (punto 3 delle linee guida) nonché prevedere un'analisi qualitativa, orientata ad ottenere elementi di standardizzazione, che dovrebbe esplicitarsi in una rappresentazione tabellare articolata su processi, funzioni o attività che necessitano di personale (punto 2 delle linee guida) e, soprattutto su professioni siano ad esse funzionali.

Da qui appare quindi doveroso, come primo step, effettuare una ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Reana del Rojale.

2. Ricognizione dell'assetto organizzativo del Comune di Reana del Rojale.

Come evidenziato nel paragrafo precedente l'aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale può comportare una revisione dell'assetto istituzionale dell'Ente. Le linee guida approvate prevedono che il concetto di fabbisogno di personale implichi un'analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- *Quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere la mission dell'amministrazione [...] sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;*
- *Qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'Amministrazione stessa.*

Con riferimento ad entrambi gli aspetti appare propedeutico, come suggerito dalle linee guida, effettuare un'analisi dei processi, funzioni o attività che necessitano di personale.

Tale analisi, in questa sede, risulta quantomeno semplificata in quanto è evidente che la vigente legislazione nazionale e regionale si stia orientando verso una mappatura standard dei processi e delle attività che risulteranno un utile orientamento per l'Ente.

Non a caso il vigente assetto organizzativo del Comune di Reana del Rojale prevede un'articolazione in Aree e uffici/servizi. Tali uffici / servizi rispecchiano la mappatura delle funzioni svolte dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia in occasione della definizione delle funzioni delle Unioni Territoriali Intercomunali.

Inoltre ogni anno l'Ente è chiamato a redigere la Relazione al Conto Annuale, da trasmettere proprio alla Ragioneria Generale dello Stato (SICO), dove vengono elencate Aree Operative, (o funzioni), articolate in Aree di Intervento (o Servizi). Giova evidenziare che il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere comunicato proprio al MEF tramite SICO.

Si nota che il denominatore comune di tali rilevazioni risulta pertanto l'unità elementare: **il servizio.**

Pertanto nella ricognizione dell'assetto istituzionale dell'Ente, anche in virtù del principio di coerenza con gli altri documenti di programmazione, si è provveduto:

- A fotografare la situazione esistente, mantenendo un'articolazione in Aree e servizi;
- Ad apportare, dove ritenuto necessario, eventuali scissioni e/o accorpamenti;
- A raccordare le Aree / Servizi alle Funzioni / Servizi previste dalla relazione al Conto Annuale, alle Missioni / Programmi previste dal bilancio, ai Centri di responsabilità e di Spesa implementati a seguito del controllo strategico e di gestione.

Nell'effettuare tale revisione si è cercato:

- Di concentrare l'esercizio delle funzioni, attraverso il riordino delle competenze dei servizi, eliminando eventuali duplicazioni (*punto 3 linee guida*);
- Di porre in essere accordi tra amministrazioni per l'esercizio unitario di funzioni o servizi ricorrendo a strumenti di innovazione amministrativa e all'utilizzo congiunto delle risorse umane;
- Di privilegiare le strutture di front office rispetto a quelle di back office e di supporto (*punto 3 linee guida*). A tal proposito si osserva che sebbene l'area economico finanziaria sia un'area separata dai servizi di staff, l'attuale responsabile di servizio è unico e pertanto è stata operata una razionalizzazione anche delle figure di vertice.

Infine, si dà atto che nell'ente non sono presenti, attualmente, personale con qualifica dirigenziale o titolari di posizione organizzativa che non esercitino funzioni dirigenziali, pertanto risulta assolto l'indirizzo volto alla tendenziale eliminazione degli incarichi di cui all'art. 19 comma 10 del D.Lgs. 165/2001 (*punto 3 linee guida*).

3. La dotazione organica come "dotazione di spesa potenziale".

Il legislatore nazionale ha rivisto e superato il concetto di dotazione organica, per lasciar spazio al piano triennale di fabbisogno di personale che diventa "lo strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane" (*punto 2.1 delle linee guida*).

Il concetto di dotazione organica si risolve ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale di fabbisogno di personale (*punto 2.1 delle linee guida*).

Richiamate in questa sede le seguenti disposizioni legislative:

Art. 22 comma 1 L.R. 18/2015	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' <u>articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267</u> (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).
Art. 49 comma 2 e 3 L.R. 18/2015	In sede di prima applicazione, per l'esercizio 2015, delle disposizioni di cui all'articolo 22, il triennio cui fare riferimento è relativo agli esercizi finanziari 2011, 2012 e 2013.
	Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all' <u>articolo 21 della legge regionale 9 gennaio 2006, n. 1</u> (Principi e norme fondamentali del sistema Regione-autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia), e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della medesima legge regionale, nonché dell' <u>articolo 69, comma 1, lettera a), della legge regionale 26/2014</u> , 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.

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.
--------------	---

La dotazione organica per gli anni 2019 - 2020 - 2021, intesa pertanto quale dotazione di spesa di personale potenziale, invalicabile dal piano triennale di fabbisogno di personale viene così quantificata:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI DELL'ART. 22 COMMA 1 DELLA L.R. 18/2015			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO E DI DOTAZIONE ORGANICA PER IL PRESENTE PIANO
€ 1.162.613	€ 1.155.511	€ 1.175.251	€ 1.164.458,00

4. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica.

Il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere redatto in coerenza con la programmazione finanziaria e di bilancio e redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica.

Fermo restando il limite generale della dotazione organica di cui al paragrafo 2) il piano triennale di fabbisogno di personale dovrà essere rispettoso dei seguenti vincoli finanziari (*punto 2.2 delle linee guida*):

Capacità assunzionale. Limite massimo di spesa potenziale per assunzioni a tempo indeterminato (con esclusione delle assunzioni che determinano la neutralità della spesa).

ANNO 2019.

Art. 1 comma 228 L. 208/2015 – Art. 56 L. 18/2016 e s.m.i.

Cumulo di resti derivanti dal mancato utilizzo nel triennio precedente. E' prevista una cessazione derivante dal raggiungimento dei limiti di età con diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato, secondo il vigente ordinamento

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019								
DESCRIZIONE	%	Spesa cessazioni	Cessione / Acquisiz. spazi da terzi	Capacità assunzionale dell'anno	Riporto anno precedente	Totale capacità assunzionale	Utilizzo nell'anno	Resto da riportare all'esercizio successivo
Resti assunzionali anno 2016 (cessazioni 2015)	25,00	20.863,20		20.863,20				20.863,20
Quota anno 2017 (cessazioni 2016)	100,00	50.876,15		50.876,15	20.863,20			71.739,35
Quota anno 2018 (cessazioni 2017)	100,00	38.333,00		38.333,00	71.739,35			110.072,35
Quota anno 2019 (cessazioni 2018)	100,00	103.360,67		103.360,67	110.072,35	213.433,02		213.433,02
CALCOLO QUOTA DELL'ANNO								
DESCRIZIONE	%	Spesa cessazioni	Cessione / Acquisiz. spazi da terzi	Capacità assunzionale dell'anno	Resti triennio precedente	Totale capacità assunzionale	Utilizzo nell'anno	Resto da riportare all'esercizio successivo
Quota anno 2019 (cessazioni 2019)	100,00	34.432,86	0	103.360,67	110.072,35	247.865,88	120.873,60	126.992,28

Si precisa che la capacità assunzionale è stata ricalcolata tenendo conto del rinnovo contrattuale del 15/10/2018.

ANNO 2020.

Art. 3 comma 5 D.L. 90/2014.

Cumulo di resti derivanti dal mancato utilizzo nel triennio precedente. E' prevista una cessazione derivante dal raggiungimento dei limiti di età con diritto al pensionamento di vecchiaia o anticipato, secondo il vigente ordinamento.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020								
DESCRIZIONE								
Resti anno 2017 (cessazioni 2016)				50.876,15				
Resti anno 2018 (cessazioni 2017)				38.333,00				
Resti anno 2019 (cessazioni 2018)				103.360,67				
TOTALE RESTI				192.569,82				
CALCOLO QUOTA DELL'ANNO								
DESCRIZIONE	%	Spesa cessazioni	Cessione / Acquisiz. spazi da terzi	Capacità assunz. dell'anno	Resti triennio precedente	Totale capacità assunzionale	Utilizzo nell'anno	Resto da riportar e all'eserc izio success ivo
Quota anno 2020 (cessazioni 2019)	100,00	36.986,24	0	192.569,82	126.992,28	356.548,34	35.757,40	320.790,94

ANNO 2021.

Art. 3 comma 5 D.L. 90/2014.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021								
DESCRIZIONE								
Resti anno 2018 (cessazioni 2017)				38.333,00				
Resti anno 2019 (cessazioni 2018)				103.360,67				
Resti anno 2020 (cessazioni 2019)				34.432,86				
TOTALE RESTI				176.126,53				
CALCOLO QUOTA DELL'ANNO								
DESCRIZIONE	%	Spesa cessazioni	Cession e / Acquisi z. spazi da terzi	Capacità assunzional e dell'anno	Resti triennio precedent e	Totale capacità assunzionale	Utilizzo nell'anno	Resto da riportare all'esercizi o successiv o
Quota anno 2021 (cessazioni 2020 e cessioni spazi da terzi)	100,00	0	0	176.126,53	320.790,94	496.917,47	0	496.917,47

Spesa per lavoro flessibile (lavoro a tempo determinato). Limite massimo di spesa.

Art. 9 comma 28 D.L. 78/2010

SPESA SOSTENUTA NELL'ANNO 2009	
Lavoro a tempo determinato	€ 18.000,00
LIMITE MASSIMO PER LA SPESA DI LAVORO FLESSIBILE	
Importo massimo spendibile (100% anno 2009) se ente rispettoso dei vincoli di finanza pubblica	€ 18.000,00
Importo massimo spendibile (50% anno 2009) se ente non rispettoso dei vincoli di finanza pubblica	

L'Ente, fino alla data di redazione del presente piano, ha rispettato tutti i vincoli di finanza pubblica e, dai documenti programmatori, si prevede il rispetto anche nel triennio di osservazione.

Spese per la formazione del personale. Limite massimo di spesa.

Art. 6 D.L. 78/2010 convertito con modifiche nella L. 122/2010

SPESA SOSTENUTA NELL'ANNO 2009	
Formazione	€ 5.863,89
LIMITE MASSIMO PER LA SPESA DI FORMAZIONE	
Importo massimo spendibile (50% anno 2009)	€ 2.931,95

Sono escluse dal limite di cui sopra le spese di formazione obbligatorie per legge (sicurezza, anticorruzione, tutela dei dati personali, sicurezza alimentare) e quelle di reingegnerizzazione dei processi e addestramento del personale su nuovi software.

Spese per missioni e rimborso spese viaggio. Limite massimo di spesa.

SPESA SOSTENUTA NELL'ANNO 2009	
Indennità di missione e rimborsi spese viaggio	€ 786,33
LIMITE MASSIMO DI SPESA PER MISSIONI E RIMBORSO SPESE VIAGGIO	
Importo massimo spendibile (50% anno 2009)	€ 393,17

5. Revisione dei profili professionali

Le linee guida, *al punto 5*, raccomanda agli Enti in sede di disciplina del proprio ordinamento professionale di tener conto:

- *Della possibilità di raffronto con gli ordinamenti professionali vigenti in altri comparti;*
- *Dell'efficacia e appropriatezza dei propri profili professionali, tenendo conto anche dei cambiamenti dei processi lavorativi e delle innovazioni tecnologiche e alle conseguenti esigenze di fungibilità delle prestazioni;*
- *Dei contenuti dei profili professionali in relazione al proprio modello organizzativo;*
- *Della possibilità di rappresentare e definire in modo innovativo i contenuti dei profili individuando nuove figure o addivenire a figure polivalenti.*

L'art. 25 comma 6 del vigente C.C.R.L. 01/08/2002 dispone come *"Gli Enti in relazione al nuovo modello organizzativo, identificano i profili professionali non individuati nell'allegato E) o aventi contenuti professionali diversi rispetto ad essi e li collocano nelle corrispondenti categorie nel rispetto delle relative declatorie utilizzando, in via analogica ed assimilativa, i contenuti delle mansioni dei profili indicati a titolo esemplificativo nell'allegato E"*.

Dall'analisi effettuata emerge che i profili professionali individuati nell'allegato E) al C.C.R.L. 01/08/2002 siano insufficienti per le necessità organizzative dell'Ente e vengono recepiti e fatti propri nel presente documento. E' necessario istituire nuovi profili professionali denominati: *"istruttore direttivo contabile "* iscrivibile alla categoria D da assegnare all'Ufficio Tributi, un nuovo profilo professionale denominato *"istruttore direttivo tecnico"* iscrivibile alla categoria D da assegnare all'Ufficio Edilizia pubblica e due nuovi profili professionali denominati *"istruttore esecutivo contabile "* e *" istruttore esecutivo tecnico"* da assegnare all'Area Finanziaria e all'Area Tecnica.

6. Aggiornamento al vigente piano triennale di fabbisogno di personale.

Il presente aggiornamento del piano triennale di fabbisogno di personale, come già detto in precedenza, risulta essere coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio e, conseguentemente, con le risorse finanziarie a disposizione.

Nel redigere il piano si è tenuto conto (*punto 2.2 delle linee guida*):

- Della spesa di personale in servizio a tempo indeterminato;
- Della spesa di personale in convenzione (per n.1 profilo professionale già esistente *"istruttore direttivo - posizione organizzativa"* nell'area Amministrativa, per il *"Segretario comunale"* e per la *polizia municipale*);
- Delle nuove assunzioni previste nel triennio.

In via prudenziale, la spesa tiene conto di futuri miglioramenti contrattuali secondo le ultime preintese stipulate.

Rimane inteso che il presente piano costituisce fabbisogno minimo e indispensabile per il buon andamento dei servizi: pertanto ha carattere autorizzatorio, nei limiti di legge, a procedere con ulteriori ed eventuali procedure di reclutamento relative a cessazioni intercorse e non previste o prevedibili, fatti salvi eventuali aggiornamenti da parte della Giunta Comunale.

ANNO 2019

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato comprensivo del personale assunto ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 con evidenza della relativa spesa. Anno 2019.

Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza all'01/01/2018	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	NOTE
Fascia B	Segretario comunale	1	1	0		In convenzione 50%
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo	1	0	1	Scorrimento graduatorie concorsuali/esperimento concorso	
Cat. D	Istruttore direttivo tecnico	2	1	1	Scorrimento graduatorie concorsuali/esperimento concorso	
Cat. D	Istruttore direttivo contabile	2	1	1	Scorrimento graduatorie concorsuali/esperimento concorso	
Cat. C	Istruttore contabile	3	2	1	Trasferimento in mobilità	
Cat. C	Istruttore amministrativo	3	3	0		

Cat. C	Istruttore tecnico	3	3	0		
Cat. PLA	Agente di polizia locale	2	2	0		
Cat. B	Coll.prof. / Esecutore amm.vo	3	3	0		
Cat.B	Coll.prof. / Esecutore contabile	1	1	0		
Cat.B	Coll.prof. / Esecutore tecnico	1	1	0		
Cat. B	Esecutore amm.vo L. 68/99	1	1	0		Part time 24 ore settimanali
Cat.B	Operaio specializzato	3	3	0		
TOTALE		26	22	4		

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. Dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
2. Della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;
3. Della possibile risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro per il raggiungimento del limite di età ordinamentale (65 anni).

Fabbisogno di personale con contratto di lavoro flessibile con evidenza della relativa spesa. Anno 2019.

ANNO 2019							
Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	SPESA PREVISTA	
	Cantieri di lavoro	0	0	0		€ 0	Spesa co-finanziata dalla Regione Autonoma F.v.g.
TOTALE DELLA SPESA						€ 0	

Convenzione per Area Amministrativa. Anno 2019.

SERVIZI	COSTO DEL LAVORO		REANA DEL ROJALE	
	Importo	Spesa del servizio imputabile all'Ente come da convenzione	Spesa del personale assegnato al servizio	Rettifica da apportare alla spesa di personale
Istruttore direttivo amministrativo	€ 11.734,40	€ 11.734,40	€	€
TOTALE	€ 11.734,40	€ 11.734,40	€	€

ANNO 2020

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato comprensivo del personale assunto ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 con evidenza della relativa spesa. ANNO 2020.

Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza all'01/01	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	NOTE	
Fascia B	Segretario comunale	1	1	0			In convenzione 50%
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo	1	1	0			
Cat. D	Istruttore direttivo tecnico	2	2	0			
Cat. D	Istruttore direttivo contabile	2	2	0			
Cat. C	Istruttore contabile	3	3	0			
Cat. C	Istruttore amministrativo	3	3	0			

Cat. C	Istruttore tecnico	4	3	1	Mobilità di comparto
Cat. PLA	Agente di polizia locale	2	2	0	
Cat. B	Coll.prof. / Esecutore amm.vo	2	2	0	
Cat.B	Coll.prof. / Esecutore contabile	1	1	0	
Cat.B	Coll.prof. / Esecutore tecnico	1	1	0	
Cat. B	Esecutore amm.vo L. 68/99	1	1	0	Part time 24 ore settimanali
Cat.B	Operaio specializzato	3	3	0	
TOTALE		26	25	1	

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. Dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
2. Della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;
3. Della possibile risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro per il raggiungimento del limite di età ordinamentale (65 anni).

Fabbisogno di personale con contratto di lavoro flessibile con evidenza della relativa spesa. Anno 2020.

ANNO 2020							
Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	SPESA PREVISTA	
	Cantieri di lavoro	0	0	0	0	€ 0	Spesa co-finanziata dalla Regione Autonoma F.v.g.
TOTALE DELLA SPESA						€ 0	

ANNO 2021

Fabbisogno di personale a tempo indeterminato comprensivo del personale assunto ex art. 110 comma 1 del D.Lgs. 267/2000 con evidenza della relativa spesa. ANNO 2021.

Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza all'01/01	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	NOTE
Fascia B	Segretario comunale	1	1	0		In convenzione 50%
Cat. D	Istruttore direttivo amministrativo	1	1	0		
Cat. D	Istruttore direttivo tecnico	2	2	0		
Cat. D	Istruttore direttivo contabile	2	2	0		
Cat. C	Istruttore contabile	3	3	0		
Cat. C	Istruttore amministrativo	3	3	0		

Cat. C	Istruttore tecnico	4	4	0		
Cat. PLA	Agente di polizia locale	2	2	0		
Cat. B	Coll.prof. / Esecutore amm.vo	2	2	0		
Cat.B	Coll.prof. / Esecutore contabile	1	1	0		
Cat.B	Coll.prof. / Esecutore tecnico	1	1	0		
Cat. B	Esecutore amm.vo L. 68/99	1	1	0		Part time 24 ore settimanali
Cat.B	Operato specializzato	3	3	0		
TOTALE		26	26	0		

Il presente fabbisogno tiene conto:

1. Dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
2. Della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;
3. Della possibile risoluzione obbligatoria del rapporto di lavoro per il raggiungimento del limite di età ordinamentale (65 anni).

Fabbisogno di personale con contratto di lavoro flessibile con evidenza della relativa spesa. Anno 2021.

2021								
Categoria	Profilo	Numero di unità di cui si necessita	Numero di unità già in forza	Numero di unità da reclutare	Modalità di reclutamento	SPESA PREVISTA		
	Cantieri di lavoro	0	0	0	0	€ 0	Spesa co-finanziata dalla Regione Autonoma F.v.g.	
TOTALE DELLA SPESA							€ 0	

Delli Zotti Daniele

Dottore Commercialista e Revisore Contabile

Nato a Tolmezzo (UD), il 18.10.1968, Residente In Via Roma n. 1/A - 33020 Treppo Carnico (UD);

Codice Fiscale. DLL DNL 68R18L 195K – Partita Iva 02420150308

Studio : Vicolo Repetella 16 - 33100 Udine

Tel. (0432) 510039 - (0432) 501658 - Fax (0432) 507806 E – Mail dellizotti@destesrl.it



COMUNE DI REANA DEL ROJALE

Provincia di Udine

PARERE n. 07 del REVISORE DEI CONTI DEL 25-01-2019

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021

Il sottoscritto dott. Daniele Delli Zotti in veste di revisore del Comune di Reana del Rojale

ESAMINATA

La documentazione trasmessagli in data 25.01.2019

PREMESSO CHE

- L'art. 19, comma 8 della legge 28 dicembre 2001 prevede, testualmente, quanto segue: "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 complessivo della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"
- L'art. 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e la LR 18/2016 art 56 comma 20 ter hanno sottoposto le facoltà assunzionali degli Enti locali ai seguenti limiti:
 - Per gli anni 2014 e 2015 nella misura pari al 60% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
 - Per gli anni 2016 e 2017 nella misura pari al 80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
 - Per l'anno 2018-2019 nella misura pari al 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- L'art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n.208 (cd. Legge di stabilità) ha disposto, tra l'altro, che "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 o 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";

VISTA

La proposta di deliberazione di Giunta n. 13 del Comune di Reana trasmessa allo scrivente Revisore ai fini del presente parere in data 25.01.2019 avente ad oggetto "PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2017-2019"

PRESO ATTO CHE

- Con delibera della Giunta Comunale n. 36 del 18.03.2017 l'Amministrazione ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente
- Con delibera della giunta n. 20 del 08.02.2018 l'Ente ha approvato il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020
- Con delibera della giunta n. 91 del 20.307.2018 l'Ente ha approvato una revisione del piano in esame
- L'Ente, stante l'attuale numero di dipendenti in forza, risulta comunque sottorganico
- Di recente vi è stato il passaggio di un dipendente comunale di Reana all'amministrazione comunale di Spilimbergo;
- Vi è la necessità di provvedere al potenziamento di alcune aree stante l'imminente prossimo pensionamento di alcuni dipendenti;
- Dall'esame dei suddetti documenti si evince, segnatamente, l'intenzione dell'Ente di procedere all'assunzione di:

Anno 2019

- n. 1 Istruttore direttivo amministrativo categoria D
- n. 1 Istruttore direttivo tecnico categoria D
- n. 1 Istruttore direttivo contabile categoria D
- n. 1 Istruttore contabile categoria C

Anno 2020

- n.1 Istruttore tecnico categoria C

VERIFICATO CHE

- o L'Ente ha provveduto a rideterminare la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale onde evitare la presenza di eventuali duplicazioni;
- o Dalla documentazione presentata dagli uffici, la spesa di personale prevista per l'anno 2019 (euro 953.019), risulta inferiore alla somma della spesa media sostenuta dal Comune nel triennio 2011-2013 (euro 1.164.458);
- o L'Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica e i principi del pareggio di bilancio nell'anno 2017;
- o L'ente dispone di una capacità assunzionale sufficiente all'attuazione del programma di assunzioni previsto nella presente delibera, grazie alle cessazioni intervenute nel triennio precedente, secondo i calcoli elaborati ai sensi della normativa citata in premessa (capacità assunzionale calcolata sulla base del nuovo contratto integrativo siglato in data 15.10.2018);
- o Non sono stati superati i limiti previsti dalla normativa vigente in materia di:
 - o Spesa per lavoro flessibile
 - o Spesa per formazione del personale
 - o Spese per missioni e rimborsi spese viaggi
- o Non sussistono situazioni di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica
- o Non si rilevano situazioni di eccedenza di personale
- o Non vi sono previsioni di procedure di stabilizzazione
- o Non vi sono previsioni per l'espletamento di progressioni verticali al personale di ruolo
- o L'ente ha adottato il piano delle azioni positive (delibera n. 21 del 08.02.2018)
- o L'ente ha trasmesso la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo fra entrate e spese finali per l'anno 2017
- o L'ente ha approvato il bilancio di previsione 2018-2020, il consuntivo 2017 ed il consolidato provvedendo ad adempiere alle relative trasmissioni alla BDAP
- o L'ente ha certificato i propri crediti ai sensi del DL 185/2008
- o L'Ente ha approvato il piano delle performance (delibera n. 129 del 26.10.2018)
- o L'Ente ha provveduto a comunicare ai sensi dell'art 19 LR 18/2016 alla regione gli allegati 1a e 2 i dettagli per i conteggi degli spazi assunzionali e del budget 2019 a tempo indeterminato e flessibile, ovvero le necessità assunzionali.
- o L'Ente non versa in situazione strutturalmente deficitaria ex art 242 TUEL

Per tutto quanto sopra espresso, formula

PARERE FAVOREVOLE

Al Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2019-2021 del Comune di Reana del Rojale.

RACCOMANDA

- o Nel corso dell'attuazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.
- o Che il piano in esame venga tempestivamente trasmesso alle OOSS e all'RSU
- o La tempestiva e completa pubblicazione sul sito web dell'Ente, con modalità che garantiscano la piena visibilità e accessibilità delle informazioni ai cittadini.

Udine, il 28.01.2019

Il revisore dei Conti

dott. Daniele De Zotti

