



COMUNE DI SAN GIOVANNI ILARIONE

PROVINCIA DI VERONA

Reg. delibere n. 21 del 20-02-2020

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Determinazione della dotazione organica, programmazione piano del fabbisogno del personale per il biennio 2020/2021, ricognizione delle non eccedenze di personale.

L'anno duemilaventi, addì venti del mese di febbraio alle ore 18:30, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la GIUNTA COMUNALE nella sede comunale in piazza Aldo Moro, 5, come in appresso:

		Presente	Assente
Marcazzan Luciano	SINDACO	Presente	
Lovato Nadia	ASSESSORE	Presente	
Burato Simone	ASSESSORE	Presente	
Rossetto Alberto	ASSESSORE	Presente	
Fusa Marco	ASSESSORE	Presente	

Assiste all'adunanza il segretario comunale Sambugaro Umberto. Constatato legale il numero degli intervenuti, Marcazzan Luciano assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere sull'oggetto sopraindicato.

Reg. delibere n. 21 del 20-02-2020

OGGETTO:Determinazione della dotazione organica, programmazione piano del fabbisogno del personale per il biennio 2020/2021, ricognizione delle non eccedenze di personale.

LA GIUNTA COMUNALE

Preso atto della proposta di deliberazione e dei pareri (allegati);

Richiamate le disposizioni di cui all'articolo 42 del Decreto legislativo n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni;

Con voti

1. Favorevoli: 5;
2. Contrari: 0;
3. Astenuti: 0;

su n. 5 presenti, voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Che la proposta di deliberazione di cui all'oggetto è stata: Approvata.

Ed inoltre, su proposta del Presidente,

LA GIUNTA COMUNALE

Con voti espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

Il presente provvedimento è dichiarato immediatamente eseguibile.

Richiamata la GC 130 del 15.11.2017 ad oggetto: “Determinazione della dotazione organica, programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020 e piano occupazionale per l’anno 2018;

Richiamata la GC 67 del 05.07.2018 ad oggetto: “Fabbisogno del personale. Programmazione delle assunzioni per il triennio 2018/2020. Aggiornamento programmazione”;

Richiamata la GC 131 del 15.11.2018 ad oggetto: “Fabbisogno del personale. Programmazione delle assunzioni per il triennio 2019/2021. Ricognizione eccedenze;

Visto le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate dalla Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08 maggio 2018;

Rilevata la propria competenza ai sensi dell’art. 48 c. 2 del Testo Unico delle Leggi sull’ordinamento degli Enti Locali approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

Vista la delibera di Consiglio Comunale n. 44 in data 20.12.18 ad oggetto: “Approvazione Bilancio di Previsione 2019/2021.”

Richiamata la deliberazione di GC 30 del 21.02.2019 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2019.

Richiamata la deliberazione di GC 6 del 23.01.2020 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2020/2022 ai sensi dell’art. 48 del D.Lgs. 198/2006;

Richiamata la deliberazione di GC 30 del 21.02.2019 con la quale è stato approvato il Piano delle performance previsto dall’art. 10 del D.Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150;

Visto il vigente regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;

Premesso che:

- l’art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- ai sensi dell’art. 89, co. 5, del D. Lgs. 267/2000 (Testo unico degli Enti Locali), i Comuni, nel rispetto dei principi fissati dallo stesso testo unico, 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
- a norma dell’art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.

Osservato che:

- l'art. 33 del D.L. 30.04.2019, convertito in Legge 28.06.2019, n. 58, ha previsto che gli enti potranno assumere a tempo indeterminato sino ad una spesa complessiva, non superiore al valore soglia definito come percentuale della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti di gestione approvati;
- la determinazione del valore soglia è subordinata all'approvazione di decreti ministeriali, alla data attuale non ancora approvati;
- l'art. 33 sopra citato, in caso di sfondamento, prevede la possibilità di adozione di un percorso di graduale riduzione annuale della spesa fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

Ricordato che, ai sensi del citato art. 6 del D. Lgs. 165/2001 nel testo vigente, viene superato il tradizionale concetto di dotazione organica che non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte: per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater corrispondente alla spesa media del triennio 2011/2013;

L'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165, così come sostituito dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011 n. 183 stabilisce che *"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 c. 1 terzo e quarto periodo, son tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al dipartimento della funzione pubblica. Led 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”;

- L'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce l'obbligo di rideterminare almeno ogni tre anni la dotazione organica del personale.

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa quindi come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 e ss., della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € **648.665,67** al lordo delle componenti escluse.

Considerato che, ai sensi dell'art. 35 c. 4 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con il D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75 *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6 c. 4. Con decreto del presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, sono autorizzati all'avvio delle procedure concorsuali e alle relative assunzioni del personale le amministrazioni dello stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici on economici”*.

Ricordato che questa Amministrazione comunale non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- È stata effettuata la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 16 della L. 12 novembre 2011 n. 183 (legge stabilità anno 2011), modificativo dell'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 che nel rafforzare il vincolo tra la dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle pubbliche Amministrazioni la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria e, contestualmente, dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e che pertanto l'Ente non deve avviare nel corso dell'anno 2020 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

- È stato rispettato il Patto di stabilità Interno per l'anno 2018 come da monitoraggio inviato alla ragioneria Generale di Stato, agli atti;
- L'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'art. 1 c. 557 della Legge 296/2006 e s.m.i.;

Ricordato che, alla data del 01/01/2019, la dotazione organica intesa come unità di personale in servizio, era costituita da 11 dipendenti a tempo indeterminato;

Richiamata, a tal fine, la deliberazione di giunta comunale la GC 130 del 15.11.2017 ad oggetto: "Determinazione della dotazione organica", con la quale è stata ridefinita la dotazione organica del Comune di San Giovanni Ilarione:

Ritenuto di variare tale dotazione:

- 2 operai cat B a tempo parziale al 50% in luogo di un operaio a tempo pieno cat B;

Visti i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili di Posizione Organizzativa, elaborati tenuto conto di quanto previsto nelle sopraccitate linee guida di cui al D.M. 08/05/2018, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della azione amministrativa;
- c) dei vincoli cogenti in materia di personale;

Dato atto che nell'anno 2019 non si sono verificate cessazioni di personale, mentre con decorrenza dal 01/12/2019 è stata assunta in servizio una unità di cat. C, come da deliberazione di Giunta n. 95 del 09/09/2019 e che tale reclutamento è stato disposto utilizzando i resti assunzionali derivanti dalla cessazione di personale intervenuta nel corso dell'anno 2018;

Ricordato che la copertura dei posti vacanti può avvenire esclusivamente nel rispetto della vigente normativa in materia di vincoli assunzionali per gli Enti locali.

Richiamato, in proposito, il D.L. 90/2014 convertito nella L. 114/2014 e ss. mm. e ii., in particolare l'art. 3, comma 5, per il quale gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2019 procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ovvero nel triennio precedente utilizzando i c.d. "resti assunzionali".

Visto che nell'anno 2009 la spesa sostenuta per le forme flessibili di lavoro ai sensi del sopra citato art. 9 c. 28 – 1° periodo del D.Lgs. 31 maggio 2010 n. 78, è stata pari ad euro zero e che quindi la capacità di spesa per le assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile è pari all'intera spesa sostenuta nel 2009, come modificato dall'art. 11 c. 4-bis del D.l. n. 90/2014;

Precisato che la previsione di assunzioni a tempo determinato è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere

adottate senza necessità di ulteriori atti e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo.

Ritenuto di prevedere l'istituto della convenzione con altri enti per l'utilizzo congiunto a tempo parziale di personale appartenente ai settori: ragioneria, ufficio tecnico, servizi demografici, elettorali e stato civile, servizio tributi ex art. 14 CCNL 22.01.2004 per un importo complessivo indicativo di € 3.000;

Ricordato che il D.Lgs. n. 118/2011 ha introdotto nuovi principi contabili alla contabilità finanziaria, anche con particolare riferimento alle spese del personale;

Considerato che il nuovo metodo di imputazione di queste spese può rendere disomogeneo il raffronto rispetto al tetto di spesa costituito dalla media 2011/2013;

Ritenuto che le indicazioni date agli Enti sperimentatori dalla Corte dei Conti, sez. autonomie, con la deliberazione n. 13/AUT/2015 nell'appendice B2 siano più autorevoli e permettono di rendere più omogenei i due valori che si vanno a confrontare.

Considerato che, coerentemente in base a tale interpretazione, la tabella degli impegni di spesa del personale è stata integrata extra-contabilmente con le somme di salario accessorio e di straordinario di competenza dell'anno che vengono contabilmente spostate all'esercizio successivo in quanto esigibili in tale anno e rettificata delle quote di salario accessorio e lavoro straordinario che maturano la loro esigibilità nell'esercizio in corso ma provengono da esercizi precedenti.

Visto che le attuali modifiche non alterano detto risultato di contenimento della spesa del personale con il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011/2013.

Precisato che la previsione di assunzioni a tempo determinato è da intendersi quale previsione di massima e che eventuali variazioni in merito ai periodi e ai profili professionali utilizzati, all'interno della complessiva copertura finanziaria assicurata al piano, potranno essere adottate senza necessità di ulteriori atti e che all'eventuale adeguamento si provvederà in sede di consuntivo.

Precisato inoltre che la previsione di assunzioni a tempo indeterminato di cui al presente atto potrà essere integrata, nel rispetto della dotazione organica vigente, a seguito di cessazioni di personale, previa verifica dei sopra richiamati limiti normativi.

Ritenuto essenziale e imprescindibile procedere all'approvazione della modifica del piano del fabbisogno del personale.

Preso atto delle innovazioni legislative apportate all'art. 1 comma 228 alla L.F. 208/2015 dall'art. 22, comma 2, D.L. 24 aprile 2017, n. 50 in materia di capacità assunzionali "228. 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. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto

medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”.

Preso atto altresì delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 479, lett. d), L. 11 dicembre 2016, n. 232 “d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”.

Dato atto che l'Ente è in possesso di entrambi i requisiti sopra evidenziati (sia in termini di rapporto medio dipendenti/popolazione, sia in termini di saldo di bilancio) e che pertanto può beneficiare della percentuale assunzionale del 90%;

Richiamato l'articolo 16 c. 1-bis del D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni nella Legge n. 160/2016 il quale ha previsto, a favore dei Comuni con popolazione da 1.001 a 10.000 abitanti l'innalzamento delle ordinarie facoltà assunzionali per il personale non dirigente dal 25% al 75% della spesa dei cessati dell'anno precedente, valevoli per il triennio 2016/2018 a condizione che il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del ministero dell'interno di cui all'articolo 263 c. 2 del D.Lgs. n. 267/2000.

Visto il D.M. 10.04.2017 che prevede per i Comuni della fascia compresa tra i 5.000 e i 9.900 abitanti il rapporto di 1 dipendente ogni 159 abitanti pari a 0,66%

Preso altresì atto che alle capacità assunzionali dell'anno si sommano nei comuni con popolazione superiori al 1.000 abitanti e nelle regioni quelle non utilizzate nel quinquennio precedente che per il 2020 sono riferibili al 2019 - 2015.

Dato atto che il Comune di San Giovanni Ilarione alla data del 31.12.2018 aveva n. 11 dipendenti a tempo indeterminato e una popolazione residente di 5.085 abitanti per cui il rapporto medio dipendenti-popolazione è molto inferiore a quello previsto dal D.M. sopra richiamato che corrisponde a 56 dipendenti. In termini percentuali risulta che gli attuali dipendenti sono 1 dipendente ogni 426 abitanti del rapporto medio dipendenti rispetto all'attuale popolazione.

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 c. 3 del D.L. n. 78/2015 che ha integrato l'art. 3 c. 5 del D.L. n. 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. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità.

Ritenuto di condividere il metodo di calcolo dei resti della capacità assunzionale da parte degli enti Locali contenuto nella deliberazione n. 70/2017 della corte dei conti della Sardegna utilizzando le percentuali vigenti nel tempo e non invece sulla base delle percentuali vigenti ora.

Riscontrato che la spesa prevista per l'anno 2019 per il personale ammonta ad € 575.051,20 e che la media del triennio 2011-2013, calcolata secondo i criteri della deliberazione n.94/2007 del 09.11.2007 della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per il Veneto, è di € 626.463,25 come si evince dallo schema seguente:

Spesa media al lordo delle spese escluse		Spesa media al netto delle spese escluse
Anno 2011	€ 740.486,00	€ 726.333,04
Anno 2012	€ 614.738,00	€ 586.928,95
Anno 2013	€ 590.773,00	€ 566.127,75
Totale spesa media	€ 648.665,67	€ 626.463,25

e quindi l'Ente rispetta il vincolo del contenimento della spesa.

Ritenuto quindi, dopo l'esame della normativa e delle possibilità per questo ente, di procedere all'analisi dei fabbisogni dell'ente per il triennio 2020/2022 al fine di valutare le possibili azioni da intraprendere finalizzate al reclutamento di personale nell'ambito delle disposizioni e delle linee guida stabilite dall'Amministrazione, con l'obiettivo comunque di garantire il mantenimento del numero e del livello dei servizi, in ottemperanza agli attuali vincoli normativi.

Dato atto che dal 2015 alla data odierna si sono avute 3 cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportate ad anno, con esclusione della mobilità da e verso altro ente come risulta dal seguente prospetto:

- Cessazione 15.04.2016, Esecutore tecnico, categoria giuridica B3, pensionamento per anzianità;
- Cessazione 17.04.2017, Esecutore tecnico, categoria giuridica B, pensionamento per anzianità;
- Cessazione 23.12.2017, Esecutore tecnico, categoria giuridica B, pensionamento per anzianità;
- Cessazione 01.12.2018, Istruttore Direttivo, categoria giuridica D1, pensionamento per anzianità;

Tenuto conto della situazione delle quote residue fino al 31.12.2019 relativa al Comune di San Giovanni Ilarione:

Quote utilizzabili da cessazioni 2016	Quote disponibili per assunzioni (75%)	Quote utilizzate 2018	Quote residue al 01.01.2020
€ 31.992,98	€ 23.994,73	€ 23.994,73	0

Quote utilizzabili da cessazioni 2017	Quote disponibili per assunzioni (90%)	Quote utilizzate 2018	Quote residue al 01.01.2020
€ 62.801,93	€ 56.521,73	€ 8.306,22	€ 48.215,51

Quote utilizzabili da cessazioni 2018	Quote disponibili per assunzioni (100%)	Quote utilizzate 2018	Quote residue al 01.01.2020
€ 61.704,57	€ 61.704,57	Nessuna	€ 61.704,57

Quote utilizzabili da cessazioni 2019	Quote disponibili per assunzioni (100%)	Quote utilizzate 2019	Quote residue al 01.01.2020
€ 0	€ 0	Nessuna	€ 0

Ritenuto di dover procedere all'approvazione del piano assunzionale per l'anno 2020 e del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 come segue:

Piano occupazionale anno 2020

Categoria	Posti	Profilo professionale	Tempo determinato/Tempo indeterminato	Modalità di assunzione	Quote impiegabili
D1	1	Istruttore direttivo	Tempo indeterminato	Mobilità concorso pubblico	€ 37.034,22
B1	2	Operaio professionale	Tempo parziale 50% ed indeterminato	Mobilità chiamata concorso pubblico	€ 30.191,16

Sostituzione nei limiti consentiti e con le modalità previste dalla norma, dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause.

Piano occupazionale anno 2021

Sostituzione nei limiti consentiti e con le modalità previste dalla norma, dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause.

Piano occupazionale anno 2022

Sostituzione nei limiti consentiti e con le modalità previste dalla norma, dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause.

Precisato che il presente programma di assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsivoglia sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire.

Ricordato che dalle limitazioni di cui sopra è esclusa l'acquisizione di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 1 c. 47 della L. 30 dicembre 2004 n. 311 della quale è stata confermata la vigenza e l'applicabilità anche dalla Corte dei Conti.

Ricordato inoltre che, ai sensi dell'art. 4 c. 4 della L. n. 68/1999 "i lavoratori che divengono inabili allo svolgimento delle proprie mansioni in conseguenza di infortunio o malattia non possono essere computati nella quota di riserva all'art. 3 se hanno subito una riduzione della capacità lavorativa inferiore al 60%...".

Vista l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art.19 della L. 28 dicembre 2001, n.448;

Visto il parere favorevole espresso dal revisore dei Conti allegato alla presente deliberazione;

DELIBERA

1. Di richiamare le premesse quali parti integranti e sostanziali della presente deliberazione che qui si intendono integralmente riportate;
2. Di approvare la nuova dotazione organica del Comune di San Giovanni Ilarione, allegata sub A;
3. Di accertare la non eccedenza di personale presso il Comune di San Giovanni Ilarione al 01.01.2020;
4. Di dare atto che la spesa sostenuta per l'attuazione della presente programmazione, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. n. 296/2006 garantisce il contenimento della spesa del personale nonché il limite della spesa a tempo determinato.
5. Di approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 come segue:

Piano assunzionale anno 2020

Categoria	Posti	Profilo professionale	Tempo determinato/Tempo indeterminato	Modalità di assunzione	Quote impiegabili
D1	1	Istruttore direttivo	Tempo indeterminato	Mobilità concorso pubblico	€ 37.034,22

B1	2	Operaio professionale	Tempo parziale 50% ed indeterminato	Mobilità o chiamata concorso pubblico	€ 30.191,16
----	---	-----------------------	-------------------------------------	---------------------------------------	-------------

Sostituzione nei limiti consentiti e con le modalità previste dalla norma, dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause.

Piano assunzionale anno 2021

Sostituzione nei limiti consentiti e con le modalità previste dalla norma, dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause.

Piano assunzionale anno 2022

Sostituzione nei limiti consentiti e con le modalità previste dalla norma, dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato per altre cause.

6. Di dare 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 trova copertura finanziaria negli stanziamenti di bilancio di previsione e pluriennale;
7. Spesa flessibile: di autorizzare per il triennio in esame eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile come ulteriormente definito nella deliberazione n. 1/2017 della Sezione Autonomie – 3.000 euro-: mediante convenzione con altro ente locale o incarico extra orario di dipendente di altro ente per collaborazione presso settori: ragioneria, ufficio tecnico, servizi demografici, elettorali e stato civile, servizio tributi
8. Di dare altresì atto che il presente provvedimento:
 - potrà essere rivisto in relazione a nuove e diverse esigenze connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative previa verifica del rispetto degli stessi;
 - potrà essere integrato o modificato relativamente alla previsione di assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto della dotazione organica vigente, a seguito di cessazioni di personale, previa verifica dei sopra richiamati limiti normativi, qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in ordine al fabbisogno di risorse umane ed in particolare con riferimento ad eventuali pensionamenti, dimissioni e/o mobilità e comunque nel rispetto dei vincoli di spesa imposti dalla vigente normativa relativamente al triennio in considerazione.
9. Di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari nell'attuazione del presente provvedimento ai sensi degli articoli 107 del Testo Unico Enti Locali D.Lgs. n. 267/2000 e dell'art. 4 c. 2 del D.Lgs. n. 165/2001.

10. Di trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS. ed alle R.S.U.

Proposta di Delibera di Giunta n. 23 del 30-01-2020

OGGETTO: Determinazione della dotazione organica, programmazione piano del fabbisogno del personale per il biennio 2020/2021, ricognizione delle non eccedenze di personale.

PARERI PREVENTIVI ai sensi dell'art. 49, comma 1, del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni e integrazioni.

PARERE REGOLARITA' TECNICA

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, il sottoscritto Responsabile del servizio interessato esprime parere tecnico **Favorevole** ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 49 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni e integrazioni.

San Giovanni Ilarione lì, 06-02-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Sambugaro Umberto

PARERE REGOLARITA' CONTABILE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, il sottoscritto Responsabile di Ragioneria esprime parere contabile **Favorevole**, ai sensi e per gli effetti del comma 1 dell'art. 49 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modificazioni e integrazioni.

San Giovanni Ilarione lì, 20-02-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Lorenzoni Antonella

OGGETTO: Determinazione della dotazione organica, programmazione piano del fabbisogno del personale per il biennio 2020/2021, ricognizione delle non eccedenze di personale.

Letto e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
F.to Marcazzan Luciano



IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Sambugaro Umberto

REFERTO DI PUBBLICAZIONE
(Art. 124 D.Lgs. 267/2000)

Copia della presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio il giorno 12-03-2020 e vi rimarrà per la durata di giorni 15 consecutivi.



L'INCARICATO ALLA PUBBLICAZIONE
F.to Pelosato Eleonora

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio on line di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 12-03-2020 al 27-03-2020 ed è DIVENUTA ESECUTIVA in data 22-03-2020 decorsi 10 giorni dal giorno di pubblicazione (art. 134 del decreto Legislativo n. 267/2000).

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to