



# COMUNE DI SESTO AL REGHENA

Provincia di Pordenone

## Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

**OGGETTO:** Approvazione programma del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021.

---

L'anno **duemiladiciannove**, il giorno **diciotto** del mese di **febbraio** alle ore 20:00, nella sala comunale, in seguito a convocazione disposta, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e nome	Qualifica	Presenza/Assenza
DEL ZOTTO MARCELLO	Sindaco	Presente
VIT GIUSEPPE	Assessore	Presente
VIT STEFANO	Assessore	Presente
NONIS ANDREA	Assessore	Presente
VERSOLATO FRANCA	Assessore	Presente
GEROLIN SARA	Assessore	Presente

Presidente il Sig. DEL ZOTTO MARCELLO

In qualità di Sindaco

Assiste MILAN ELISABETTA

Nella sua qualità di SEGRETARIO COMUNALE.

Constatato il numero legale degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta e procede all'esposizione dell'argomento sopra riportato.

Parere favorevole in ordine alla **regolarità tecnica** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000 e successive modifiche e integrazioni.

Il Responsabile del servizio

**Padovan Stefano**

Parere favorevole in ordine alla **regolarità contabile** ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000 e successive modifiche e integrazioni.

Il Responsabile del servizio

**Luchin Serenella**

### LA GIUNTA COMUNALE

#### Visti:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. n. 75/2017 nonché gli artt. 89 e 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m. ed int., che impongono l'obbligo, da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 6 ter del medesimo D.Lgs. prima indicato che rinvia a decreti di natura non regolamentare, adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la definizione, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, di linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche"*, pubblicate dal Dipartimento della Funzione Pubblica l'08/05/2018, registrate presso la Corte dei Conti in data 09/07/2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

**Ritenuto**, in ottemperanza a quanto disposto dalle *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche"*, di attenersi a quanto nelle stesse indicato e in particolare:

- predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale con l'ottica di coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, assicurando il rispetto dei vincoli finanziari e di spesa del personale;
- centralità del piano dei fabbisogni, quale strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione;
- superamento della dotazione organica, che cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il piano triennale dei fabbisogni;

- dotazione organica, che non è più un elenco di unità di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ma un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal piano triennale dei fabbisogni di personale;

**Richiamata** la giunta n. 19/2018 con la quale è stata approvata la dotazione organica del Comune di Sesto al Reghena, di seguito riassunta:

CATEGORIA	NUMERI POSTI PREVISTI
D	03
C	12
B	10
A	01
PLB	01
PLA	02
<b>Totale</b>	<b>29</b>

**Effettuate** opportune considerazioni rispetto all'ultima dotazione organica approvata nonché alle cessazioni che si verificheranno nel corso del biennio 2019-2020, precisando altresì che il presente piano - pur sviluppandosi in prospettiva triennale - lo stesso deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze sia di contesto normativo che organizzativo e funzionale;

**Dato atto**, pertanto, che il fabbisogno di personale risulta essere il seguente:

CATEGORIA	NUMERO DI POSTI DI CUI SI NECESSITA	NUMERO DI UNITA' GIA' IN FORZA	NUMERO DI UNITA' DI CUI SI NECESSITA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
D	03	03	//	
C	12	12	//	
B	10	10	//	
A	01	01	//	
PLB	01	01	//	
PLA	02	01	01	Mobilità di comparto, intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie

**Considerato** che il suddetto fabbisogno tiene conto:

- dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
- della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;
- della risoluzione di rapporti di lavoro per pensionamenti anticipati, che si prevede avvengano nel biennio 2019 – 2020, di seguito riepilogati:

Anno 2019:		SERVIZIO AFFARI GENERALI – SERVIZI ALLA PERSONA SERVIZIO ECONOMICO – FINANZIARIO SERVIZIO TECNICO SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	Servizio	anno
Categoria	Profilo professionale	Modalità di reclutamento proposto		
C	Istruttore Amministrativo	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Affari Generali – Servizi alla Persona	2019
B	Collaboratore Amministrativo	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Tecnico	2019
C	Istruttore Tecnico	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Tecnico	2019
B	Operaio Specializzato	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Tecnico	2020
D	Istruttore Direttivo	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Tecnico	2020

**Vista** la L.R. n. 12/2014, così come modificata da ultimo dalla L.R. n. 18/2016 la quale dispone che alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applichino – ai fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile – le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

**Dato atto** per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:

- l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014 dispone che *“A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con*

convenzioni..... nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa relativa ... alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, lettera d) .... Non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009" .... 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'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 .... Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009";

**Richiamati** i contenuti dell'art. 22 della L.R. 17.07.2015 n. 18, così come modificato – da ultimo – dall'art. 9, comma 6, della L.R. n. 28/2018, che prevede l'obbligo per gli enti locali, di assicurare il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del medesimo aggregato del triennio 2011–2013;

**Evidenziato** che il Comune di Sesto al Reghena assicura il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del medesimo aggregato del triennio 2011–2013, ai sensi dell'art. 22 della L.R. 17.07.2015 n. 18, così come modificato dalla L.R. n. 28/2018, in quanto:

- nel triennio 2011 – 2013 il valore medio della spesa netta di personale è pari ad € 1.302.122,69, come di seguito specificato:

ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 1.312.832,08	€ 1.283.701,26	€ 1.309.834,75	<b>€ 1.302.122,69</b>

- l'aggregato della spesa netta di personale è pari a:

ANNO	IMPORTO	VALORE MEDIO TRIENNIO	DIFFERENZA
2019	€ 1.227.222,95	<b>€ 1.302.122,69</b>	- € 74.899,74
2020	€ 1.220.625,89		- € 81.496,80
2021	€ 1.210.314,10		- € 91.808,59

**Rilevato** altresì che il Comune di Sesto al Reghena rispetta, per le forme di lavoro flessibile, il limite previsto dal richiamato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m. ed int., come di seguito indicato:

Anno	Valore	Destinazione
2009 (rendiconto)	€ 35.576,00	***
2019 (previsione)	€ 6.800,00	Prestazioni occasionali per: gestione area camper gestione paratoie incarichi per progetti scuola di musica
2020 (previsione)	€ 6.800,00	
2021 (previsione)	€ 3.600,00	

**Dato atto** che questo Ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale e precisamente:

- ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente; il bilancio di previsione 2019 – 2021, in fase di approvazione, è improntato al rispetto del pareggio di bilancio e alle altre disposizioni in materia di finanza pubblica;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9 c. 3 bis, del D.L.n. 185/2008;
- il volume complessivo della spesa di personale, non è superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;
- ha un rapporto dipendenti/popolazione al 31.12.2018 pari a 1/220 (popolazione al 31.12.2018 = 6.403/dipendenti 29), inferiore a quanto fissato con Decreto del Ministero dell'Interno del 10.04.2017(1/159);
- non utilizza spazi finanziari;
- ha adottato, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196/2000, il piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020 con deliberazione di Giunta Comunale n. 31/2018;
- ha adottato il sistema di misurazione e valutazione della *performance*;
- ha rispettato il limite di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 22 della L.R. 17.07.2015 n. 18, così come modificato dall'art. 9 della L.R. n. 28/2018);
- ha attestato, mediante deliberazione di Giunta Comunale n. \_\_\_\_\_, l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;

**Atteso che:**

- le ordinarie capacità di assunzioni si determinano, ai sensi dell'art. 3 c. 5 del D.L. n. 90/2014, mediante anche 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 consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;
- con deliberazione n. 25/SEZAUT/2017 della Corte dei Conti – sezione delle autonomie, ha chiarito che “.... b) *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turnover utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali; c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale, ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini*”;

**Evidenziato** che la capacità assunzionale di questo Comune è pari ad € 98.446,93, come rilevabile dal prospetto allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, di seguito riassunta:

<b>DISPONIBILITÀ PER ASSUNZIONI</b>	
<b>2016 (cessati nel 2015)</b>	€ //

<b>2017 (cessati nel 2016)</b>	€ 7.394,50
<b>2018 (cessati nel 2017)</b>	€ 58.460,03
<b>2019 (cessati nel 2018)</b>	€ 32.592,40
<b><i>BUDGET ASSUNZIONALE COMPLESSIVO ANNO 2019</i></b>	<b>€ 98.446,93</b>

**Visto** l'art. 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come modificato dal D.Lgs. n.75/2017, che al comma 5 dispone l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di trasmettere, entro 30 giorni dall'approvazione, il piano triennale dei fabbisogni e gli eventuali aggiornamenti al Dipartimento della Funzione Pubblica, pena il divieto di procedere ad assunzioni di personale;

**Dato atto** che la proposta di deliberazione viene trasmessa a titolo di informativa alla RSU e alle OO.SS.;

**Visto** il PTFP 2019-2021, comprensivo dei conteggi per la dimostrazione del rispetto dei vincoli di spesa, predisposto dal responsabile del Servizio Affari Generali – Servizi alla Persona, sulla base dei seguenti criteri:

- coerenza del PTFP con gli obiettivi individuati nel DUP e declinati più specificatamente nel piano performance;
- coerenza con la mappatura dei processi individuati con il citato sistema qualità e a seguito dell'applicazione del Regolamento comunale per l'attuazione del Regolamento europeo 679/16 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati;
- individuazione dei profili professionali tenendo conto dello sviluppo informatico operato sui servizi e sulle procedure e della sempre più necessaria specializzazione nei vari campi di intervento di un Ente Locale;

**Rilevato** che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 449, gli organi di revisione contabile degli enti locali sono chiamati ad accertare 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 legge 27/12/1997 n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tali principi siano analiticamente motivate;

**Visto** il parere favorevole reso dall'Organo di Revisione Contabile, acquisito in data \_\_\_\_\_ con nota prot. n. \_\_\_\_\_;

**Acquisiti** i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, favorevoli, espressi ai sensi dell'art. 49, del D.Lgs. n. 267/2000, e s.m. ed int.;

**All'unanimità** di voti favorevoli espressi nelle forme e modi di legge;

### **DELIBERA**

- 1) Di approvare ai sensi della normativa vigente ed in ultimo del D.Lgs. 75/2017 di modifica ed integrazione del D.Lgs. 165/2001, tenuto conto della normativa in vigore

in materia di personale e finanziaria-contabile in premessa indicate e che si intendono qui richiamate, il seguente fabbisogno triennale del personale 2019-2021 con i relativi conteggi di dimostrazione del rispetto dei vincoli di spesa, quali risultano negli allegati prospetti facenti parte integrante e sostanziale della deliberazione, precisando che il fabbisogno potrà essere soggetto a modifiche in relazione a mutazioni del quadro di riferimento, con particolare riguardo ai vincoli sulla spesa del personale, al rispetto del pareggio di bilancio e a quanto previsto dalla Legge 50/2017;

CATEGORIA	NUMERO DI POSTI DI CUI SI NECESSITA	NUMERO DI UNITA' GIA' IN FORZA	NUMERO DI UNITA' DI CUI SI NECESSITA	MODALITA' DI RECLUTAMENTO
D	03	03	//	
C	12	12	//	
B	10	10	//	
A	01	01	//	
PLB	01	01	//	
PLA	02	01	01	Mobilità di comparto, intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico
TOTALI	29	28	01	

che tiene altresì conto:

- dell'obbligo di impiego di figure appartenenti alle categorie protette o al personale disabile;
- della previsione derivante da costi futuri relativi al rientro a tempo pieno di personale in regime di part time;
- della risoluzione di rapporti di lavoro per pensionamenti anticipati, che si prevede avvengano nel biennio 2019 – 2020, di seguito riepilogati:

Anno 2019:		SERVIZIO AFFARI GENERALI – SERVIZI ALLA PERSONA SERVIZIO ECONOMICO – FINANZIARIO SERVIZIO TECNICO SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE	Servizio	anno
Categoria	Profilo professionale	Modalità di reclutamento proposto		
C	Istruttore Amministrativo	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisca neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Affari Generali – Servizi alla Persona	2019
B	Collaboratore		Tecnico	2019



	Amministrativo	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisce neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico		
C	Istruttore Tecnico	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisce neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Tecnico	2019
B	Operaio Specializzato	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisce neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Tecnico	2020
D	Istruttore Direttivo	Mobilità di comparto / intercompartimentale (che garantisce neutralità di spesa) in subordine: scorrimento di graduatorie concorsuali di altri enti pubblici o concorso pubblico	Tecnico	2020

- 2) di dare atto che il Comune di Sesto al Reghena rispetta, per le forme di lavoro flessibile, il limite previsto dal richiamato art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m. ed int., come di seguito indicato:

Anno	Valore	Destinazione
2009 (rendiconto)	€ 35.576,00	***
2019 (previsione)	€ 6.800,00	Prestazioni occasionali per: gestione area camper gestione paratoie incarichi per progetti scuola di musica
2020 (previsione)	€ 6.800,00	
2021 (previsione)	€ 3.600,00	

- 3) di dare atto, altresì, che sono rispettate tutte le condizioni normative in premessa richiamate per procedere legittimamente con le assunzioni programmate;
- 4) di dare atto che nel caso di sostituzione di eventuali posti di categoria A/B/C/D/PLA/PLB che potrebbero rendersi vacanti nel triennio 2019 – 2021 a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/pensionamento non programmate, si procederà nel rispetto dei limiti fissati dalla normativa vigente;
- 5) di dare atto che trattasi di un documento di programmazione soggetto, per la sua piena attuazione, alla normativa nazionale e regionale in materia di legge finanziaria e personale e che, pertanto, potrà subire modifiche e/o variazioni per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione assunzionale;
- 6) di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed alla RSU;
- 7) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.17, comma 12, della L.R. n. 17/2004.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE  
DEL ZOTTO MARCELLO

L'ASSESSORE ANZIANO  
VIT GIUSEPPE

IL SEGRETARIO COMUNALE  
MILAN ELISABETTA

---

### **REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

Reg. Pubbl. 244

Certifico io sottoscritto impiegato responsabile che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno 21-02-2019 all'albo On-Line ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi e contestualmente comunicata ai Capigruppo Consiliari.

Sesto al Reghena, 21-02-2019

**L'impiegato Responsabile**

---

---

Attesto io sottoscritto, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo On-Line del Comune dal 21-02-2019 al 08-03-2019, per 15 giorni consecutivi senza riportare denunce di vizi di legittimità o competenza.

Data 09-03-2019

L'impiegato Responsabile

---

Si certifica che la suesata deliberazione E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi della L.R. 21/2003 così come modificata dall'art. 17 della L.R. 17/2004.

Data 09-03-2019

Il Segretario Comunale