



COMUNE DI SALGAREDA

PROVINCIA DI TREVISO

Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 - PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022. CONFERMA DOTAZIONE ORGANICA - VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO OD ECCEDEXENZA DI PERSONALE.

L'anno **duemiladiciannove**, addì **venti** del mese di **novembre** alle ore 19:30 nella Residenza Comunale previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dal vigente Ordinamento delle Autonomie Locali e dallo Statuto Comunale vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano presenti:

		Presenti/Assenti
1.	FAVARETTO ANDREA SINDACO	Presente
2.	POLINEDRIO CARMELA VICESINDACO	Presente
3.	SEGATTO ROSSELLA ASSESSORE	Presente
4.	SARTORI MARTINA ASSESSORE	Presente
5.	COIRO MICHELE ASSESSORE	Presente
		Presenti Assenti
		5 0

Assiste il SEGRETARIO COMUNALE Forlin Luigia Maria il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sig. FAVARETTO ANDREA, nella sua qualità di SINDACO del Comune suddetto, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 109 DEL 20 NOVEMBRE 2019

Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 - PIANO OCCUPAZIONALE 2020-2022. CONFERMA DOTAZIONE ORGANICA - VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO OD ECCEDENZIA DI PERSONALE.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000, nonché l'art. 39 della Legge 27.12.1997 n. 449 pongono l'obbligo, per gli Enti Locali, della programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 come da ultimo novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/05/2017 n. 75 che dispone:

- 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 del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

- In sede di definizione del predetto piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

- La disposizione in esame impone che la copertura dei posti vacanti avvenga comunque nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- L'adozione del piano triennale avviene previa verifica dell'assenza di situazioni di sovrannumero e/o eccedenza di personale, da effettuarsi secondo le procedure ex art. 33 del medesimo decreto legislativo;

- La programmazione deve prevedere l'eventuale ricorso a contratti di somministrazione (ex lavoro interinale), con numero dei lavoratori e motivazioni che ne determinano il ricorso (circolare dipartimento funzione pubblica, UPPA, 12 febbraio 2007, n. 2);

- Il provvedimento di programmazione del fabbisogno di personale e relative risorse è elaborato con il concorso dei competenti responsabili, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti (art. 6, comma 4-bis e art. 17, comma 1, lett. d-bis, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165);

Rilevato che:

- Gli enti locali devono adeguare i propri ordinamenti per assicurare, attraverso una programmazione triennale del fabbisogno di personale, le esigenze di funzionalità e migliore funzionamento dei servizi con la riduzione programmata delle spese del personale (art. 39, comma 1 e 19, legge 27/12/1997 n. 449; art. 6, comma 2, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165);

- Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base delle spese per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

Atteso che l'art. 6-ter del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 dispone che con D.M. ministro per la semplificazione e la p.a., sono definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Viste le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 – Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;

Rilevato che:

- le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principi rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- che gli enti locali, in ogni caso, dovranno adottare, entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee guida, l'atto relativo al fabbisogno per non incorrere nel rischio di blocco delle

assunzioni. Tale inibizione alle assunzioni si riflette sul triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte precedentemente;

Atteso che dalle predette linee guida si evince che:

- i Piani Triennali di Fabbisogno di Personale (PTFP) sono redatti in coerenza con la programmazione generale dell'Ente in ossequio ai più generali principi costituzionali contenuti nell'art. 97;
- l'attività di programmazione contenuta nel PTFP va effettuata in coerenza e per il migliore perseguimento degli obiettivi di performance organizzativa predefiniti dall'Ente;
- la scelta dei profili professionali da immettere nell'organizzazione dell'Ente va effettuata in coerenza con il ciclo della performance in vigore presso l'amministrazione interessata;
- quanto sopra implica, altresì, che è fondamentale definire fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze ed attitudini professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie, per soddisfare i bisogni degli utenti, perseguendo modalità di benchmarking;
- lo strumento di programmazione complessivamente intesa costituito dal PTFP, elaborato in termini funzionali rispetto agli obiettivi strategici e di performance definiti a livello macro-organizzativo, deve infine necessariamente poggiare su un'analisi approfondita degli input della produzione mediante la pre-definizione di indicatori e parametri quali-quantitativi;
- il nuovo schema di PTFP rappresenta pertanto un corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico e del miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese per un ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane dell'Ente stesso;
- il PTFP costituirà, quindi, da ora in poi uno strumento di standardizzazione dei piani dei fabbisogni per pervenire ad un sistema informativo in termini di costi finanziari del lavoro pubblico, che si porrà al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascun Ente;
- il PTFP si deve sviluppare in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Constatato, dunque, che, nel mutato rapporto tra dotazione organica e PTPC, si passa ad un'accezione di dotazione che non rappresenta più il "contenitore" rigido da cui partire per definire il PTFP (come nella precedente disciplina) in grado di condizionare le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate, ma divenendo un valore finanziario dinamico, esso costituisce un indicatore di spesa potenziale massima entro il quale va ricompresa la spesa di personale in servizio e quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017;

Rilevato, tuttavia, che la predetta previsione deve necessariamente coordinarsi con le specifiche disposizioni in materia sia di gestione della dotazione organica (in primis art. 91, c. 4, D.Lgs. n. 267/2000) che in materia di limiti alla spesa di personale (e specificatamente all'art. 1, c. 557, L. n. 296/2006 e cioè la media della spesa nel triennio 2011/2013, che però comprende non solo il trattamento fondamentale ma anche l'accessorio, oltre a altre tipologie di spesa del personale);

Tenuto conto, inoltre, che l'iter procedurale tracciato dalle predette linee guida si ispira ai principi già enunciati dall'art. 2, comma 10, del D.L. 6/7/2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla Legge 07 agosto 2012, n. 135 e dall'art. 1, c. 404 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ed in specie, con riferimento allo snellimento delle strutture burocratico-amministrative anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, quale orientamento da tenere in considerazione;

Considerato che, in particolare, l'iter è sintetizzabile attraverso le seguenti fasi:

- Revisione degli assetti organizzativi;
- Impiego ottimale delle risorse;
- Individuazione dei profili professionali;

- Piano Triennale del fabbisogno del personale;

Dato atto che i responsabili di servizio hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti di personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte, in particolare l'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

Ritenuto opportuno, nell'ottica di quanto sopra evidenziato, rivedere e rielaborare uno schema di dotazione organica in linea con le nuove direttive del predetto DFP, sulla base degli indicatori finanziari e programmatici dell'Ente, secondo una performance organizzativa in base ai bisogni collettivi e trasversali;

Considerato che, sulla base dell'attuale normativa, la dotazione organica di personale dell'ente si compone dei dipendenti in servizio più le eventuali figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati sempre nel limite di spesa consentivo dalla legge;

Richiamato l'art. 1, comma 823 della L. 145/2018 in forza del quale a decorrere dall'anno 2019:

- sono disapplicate le sanzioni di cui all'art. 1, comma 475 lett. e) della l. 232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della L. 232/2016;
- è disapplicato l'art. 1, comma 470 della L. 232/2016 che imponeva l'invio entro il 31 marzo della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, pena divieto di assunzione;
- è altresì disapplicato l'art. 1, comma 476 della L. 232/2016 (conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali);
- sono altresì, disapplicati i commi 507 e 508 dell'art. 1 della L. 232/2016 (comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1 comma 508 Legge n. 232/2016);

Ritenuto pertanto di approvare il Piano triennale di fabbisogno di personale 2020 – 2022, prevedendo, stante l'esigenza di assicurare continuità nel servizio erogato alla collettività, per tutte le categorie e profili la copertura mediante procedura di mobilità volontaria a seguito di trasferimento per mobilità volontaria nel limite del rispetto della spesa di personale;

Visto l'art. 6 - comma 4 bis - del D.Lgs. n. 165/ 2001 come introdotto dall'art. 35 del D.Lgs. n. 150/2009, il quale stabilisce che il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale e dei suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Considerato che nell'anno 2018 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno precedente così come definito dall'art. 1 – comma 557 – della L. 296/2006 e che tale vincolo, sulla base delle informazioni in possesso dell'ente, sarà rispettato anche per il 2019;

Vista la deliberazione n. 25/2014 della Sezione Autonomie Corte dei Conti che ha analizzato le novità del D.L. n. 90/2014 in materia di personale e ha chiarito che il nuovo limite, costituito dal valore medio del triennio 2011/2013 precedente all'entrata in vigore della norma, costituisce un parametro fisso e immutabile per gli enti soggetti al patto di stabilità;

Considerato che, la stessa Corte sostiene che occorre prendere in considerazione la spesa "effettivamente" sostenuta e pertanto se ne può dedurre "impegni spesa";

Ritenuto, in attesa di maggiori istruzioni provenienti dalla Corte dei Conti o Ragioneria Generale dello Stato, di prendere per la determinazione del nuovo limite di contenimento della spesa, i dati 2011/2013 dei questionari inviati alla Corte dei Conti;

Constatato che per questo ente non vi sono residui disponibili da cessazioni e non si prevedono cessazioni nel 2019;

Tenuto conto che la programmazione triennale del fabbisogno del personale potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Visto, l'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34 il quale statuisce che a decorrere dalla data individuata dal decreto del Ministero della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da adottarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del predetto decreto, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

Rilevato che il predetto decreto ministeriale, non risulta ad oggi adottato;

Ritenuto, pertanto, di procedere all'approvazione del presente piano sulla base della legislazione vigente, dando atto che si procederà ad eventuali successive modifiche e/o integrazione in caso di mutamento del quadro normativo di riferimento;

Ritenuto di non procedere alla modifica della dotazione organica in quanto coerente con le necessità emerse per il raggiungimento degli obiettivi posti dalla programmazione pluriennale;

Rilevato che questo ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente per poter procedere legittimamente all'assunzione di personale che si rendessero necessarie e precisamente:

- ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente, come attestante dalla documentazione trasmessa per via telematica al Ministero dell'Economie e delle Finanze – Ragioneria Generale dello Stato;
- ha rispettato, nell'anno precedente, la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 che stabilisce, ai fini del concorso delle autonomie locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, l'obbligo per gli enti già sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) di assicurare la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione delle spese relative ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- ha attestato, con Deliberazione G.C. n. 116 del 5/12/2018, l'assenza di dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero che dall'analisi attuale viene riconfermata;
- ha adottato, ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e dell'art. 7, comma 5, del D.Lgs. n. 196 del 23/05/2000, il piano delle azioni positive per il triennio 2017-2019, giusta deliberazione G.C. n. 18 del 08.02.2017;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, ai sensi dell'art. 9, c. 3 bis, del D.L. n. 185/2008;
- ha rispettato i termini per l'adozione del Bilancio e degli altri documenti contabili nonché di quelli per la trasmissione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- ha adottato la metodologia di valutazione della Performance, previsto dall'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009 n. 150 con deliberazione G.C. n. 56 del 18.06.2015;
- ha adottato il Piano delle Performance con Deliberazioni di G.C. n. 40 del 9/05/2019 mediante approvazione del PEG corrente bilancio, come previsto dall'art. 169, c. 3bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio come dagli atti approvati in sede di rendiconto di gestione 2018;
- ha rispettato il limite di spesa per personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557-ter della legge 296/2006);

Dato atto altresì, che l'Ente rispetta le disposizioni di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68 avendo coperto per intero la quota di riserva;

Rilevato inoltre che, per gli anni 2019 e 2020, per gli enti sottoposti al vincolo di bilancio con popolazione superiore a 1000 abitanti, non vi sono attualmente disposizioni specifiche e che pertanto

trova applicazione il citato art. 3 del D.L. n. 90/2014 (vale a dire al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente);

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, se si dovessero verificare esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento;

Verificato che, alla data attuale, nel triennio 2020/2022 non sono previste cessazioni se non per possibili pensionamenti, ma ad oggi non ancora definiti;

Ritenuto, pertanto, sulla base della capacità assunzionali a disposizione di questo Comune e tenuto conto degli obiettivi strategici e di performance da perseguire, di confermare l'attuale assetto organizzativo;

Rilevato che il vigente CCNL funzioni locali del 21/05/2018, non prevede tra le materie oggetto di informativa quella afferente il piano di cui al presente atto;

Rilevato, altresì, che:

- il PTFP è oggetto di pubblicazione;
- la comunicazione del PTFP al sistema informativo del personale (SICO) può rappresentare lo strumento di assolvimento all'obbligo, rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;
- la comunicazione del PTFP al SICO è effettuata entro trenta giorni dall'adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni;
- a decorrere dal 30 marzo 2018 e, comunque, solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al punto precedente, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adempimento del piano non possono assumere nuovo personale (art. 6, c. 6, D.Lgs. 30/03/2001, n. 165; art. 22, c. 1, D.Lgs. 25/05/2017, n. 75);

- i contenuti dei piani devono essere comunicati alla Ragioneria Generale dello Stato entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto di procedere ad assunzioni (art. 6 ter, comma 5, D.Lgs. 30/03/2001 n. 165);

Constatato che l'organo di revisione accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa (art. 19, c. 8, Legge 28/12/2001, n. 448; Art. 3, commi 120 e 121, Legge 24 dicembre 2007, n. 244);

Dato atto che, stante l'invarianza della situazione in quanto si conferma la dotazione organica già approvata per il 2017/2019 come sopra indicato, non si rende necessario un ulteriore parere del Revisore del Conto in quanto lo stesso è espresso sul Bilancio di Previsione e sul DUP di cui il presente atto costituisce un presupposto;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile della 1^a area organizzativa "Servizi generali e servizi alla persona" per quanto concerne la regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 attestante la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa del presente atto;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile della 2^a area organizzativa "Gestione delle risorse finanziarie" per quanto concerne la regolarità tecnica ai sensi dell'art. 49 del D.LGS 18/08/2000 n. 267, attestante la regolarità contabile del presente atto;

Con voti unanimi favorevoli, espressi palesemente dagli aventi diritto,

DELIBERA

1) di non prevedere assunzioni di personale per il triennio 2020/2022, per le motivazioni in premessa esposte, se non nel rispetto dei limiti di legge, come di seguito riportato:

- per tutte le categorie e profili di tutti i servizi (mancando allo stato attuale una disciplina specifica, derivante dalle leggi di bilancio o loro variazioni): turn over con limite del 100% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente e con il limite del rispetto della spesa del personale;
- per tutte le categorie e profili di tutti i servizi: turn over in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'ente, calcolata secondo le disposizioni in materia tempo per tempo vigenti e per effetto del collocamento a riposo del personale attualmente in ruolo anche in relazione alle future leggi di bilancio che disporranno in merito delle quote pensionistiche;
- per tutte le categorie e profili di tutti i servizi: copertura mediante procedura di mobilità volontaria da Ente, a seguito di trasferimento per mobilità volontaria nel limite del rispetto della spesa del personale.

- per tutte le categorie e profili di tutti i servizi: assunzioni temporanee o con convenzioni strettamente necessarie per sostituire personale nel frattempo cessato dal servizio o temporaneamente assente al fine di garantire l'erogazione dei servizi istituzionali, per eventi straordinari ed esigenze eccezionali, nel rispetto del limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 o per le A.C. che nell'anno indicato non hanno sostenuto spese il limite è computato con riferimento alla media sostenuta nel triennio 2007/2009 come stabilito dall'art. 9 – comma 28 - del D.L. 78/2010, come meglio indicato nell'allegato B;
- di prevedere per tutte le categorie e profili l'utilizzo di proprio personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 14, comma 1, del C.C.N.L. del 22 gennaio 2004 con altre amministrazioni locali, previo assenso del responsabile del servizio o in caso di posizione organizzativa del segretario comunale, nel rispetto dei bisogni dell'ente senza pregiudicare il servizio erogato alla collettività;
- di riservarsi, in ogni caso, di rideterminare la presente programmazione per adeguare la stessa ad eventuali riconosciute esigenze sopravvenute, sempre nei limiti delle disposizioni vigenti;

2) di dare atto che questo ente risulta rispettoso delle condizioni previste dalla normativa vigente come richiamato nelle premesse;

3) di approvare la seguente dotazione organica riformulata sulla base delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, registrate presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 – Reg.ne – Succ 1477 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale – Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018:

Dotazione organica

Servizio	Categoria	Profilo professionale	Numero Posti
Servizio bilancio e programmazione economica	D1	Istr. Direttivo	1
	C	Istr. Amministrativo	1
Servizio tributi ed economato	C	Istr. Amministrativo	1
Servizio urbanistico, lavori pubblici e patrimonio	D1	Istr. Direttivo	1
	C	Istr. Tecnico	1
	C	Istr. Amministrativo	2
	B3	Autista	1
	B3	Operaio specializzato/autista scuolabus con funzioni di messo notificatore	1
Servizio Demografico	B1	Operaio generico	1
	D1	Istr. Direttivo	1
Servizio di segreteria, affari generali e personale	C	Istr. Amministrativo	1
	D1	Istr. Direttivo	1
Servizio polizia municipale	C	Istr. Amministrativo	1
	D1	Comandante	1
	C	Agente di Polizia Locale	2
Servizio polizia municipale	B3	Collaboratore Amministrativo Messo Notificatore	1
	D1	Assistente sociale	1
Servizio culturale	C	Assistente biblioteca	1
Totali			20

- 4) di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra enti, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa esistenti;
- 5) di dare atto altresì che quanto stabilito con questa delibera è coerente con il bilancio di previsione 2020/2022 e che il presente programma viene redatto in relazione alle finalità programmatiche e strategiche espresse dal D.U.P., in cui la presente delibera sarà richiamata diventandone parte sostanziale e che potrebbe essere oggetto di modifiche ed integrazioni per i motivi sopra descritti;
- 6) di dare atto che, per le ragioni esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e seguenti, D.lgs D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";
- 7) di trasmettere il presente piano al SICO, ai sensi dell'art 6_ter, c. 5 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165;
- 8) di rimandare a successivi atti l'eventuale integrazione del presente piano in aderenza ai nuovi limiti previsti dall'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019 n. 34 e che dovranno essere definiti con l'emanando decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione, di cui in premessa;
- 9) di dare comunicazione dell'adozione della presente deliberazione alle Rappresentanze Sindacali Unitarie interne del personale.
- 10) di dichiarare la presente deliberazione, con votazione separata ed all'unanimità, immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, stante ai tempi tecnici amministrativi per l'approvazione del DUP.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue.

IL PRESIDENTE
F.TO FAVARETTO ANDREA

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.TO Forlin Luigia Maria

PARERI E VISTI

- in ordine alla Regolarita' tecnica - parere Favorevole
li', 20-11-2019

Il Responsabile del Servizio
F.TO Pillon Paola

- in ordine alla Regolarita' contabile attestante la copertura finanziaria - parere Favorevole
li', 20-11-2019

Il Responsabile del Servizio
F.TO Barucco Demis

Il sottoscritto Responsabile del Servizio Segreteria

ATTESTA

⇒ CHE la presente deliberazione:

- E' stata affissa a questo Albo Pretorio il 03-12-2019 e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi come previsto dall'articolo 124, comma 1 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 e che contestualmente viene trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'articolo 125, comma 1 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

IL RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA
F.TO Pillon Paola

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- Che la suestesa 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 E' DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi dell'art. 134, comma 3 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267, il

li, 03-12-2019

IL RESPONSABILE DELLA SEGRETERIA
F.TO Pillon Paola

Copia conforme all'originale in carta libera ad uso amministrativo

li,

IL RESPONSABILE SERVIZIO SEGRETERIA
Pillon Paola