



# Città di SPILIMBERGO

Provincia di PORDENONE

**ORIGINALE**

**N. 22  
del REGISTRO DELIBERE**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: ***Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 e contestuale ricognizione annuale relativa a situazioni di soprannumero o di eccedenze ai sensi dell'art. 6 e 33 del D.Lgs. 165/2001. Adeguamento alle linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 pubblicato in G.U. il 27/07/2018. Immediata eseguibilità.***

L'anno 2019 il giorno 31 del mese di GENNAIO alle ore 15:00 nella Sala Comunale, in seguito a convocazione disposta con avvisi recapitati ai singoli Assessori, si è riunita la Giunta Comunale.		Comunicato ai Capigruppo Consiliari  il 05/02/2019
Intervennero i Signori:		
	Presente/Assente	
SARCINELLI Enrico	Sindaco	Presente
FILIPUZZI Ester	Assessore	Presente
SPAGNOLO Armando	Assessore	Presente
ZAVAGNO Stefano	Assessore	Presente
BIDOLI Anna	Assessore	Presente
ZULIANI Michele	Assessore	Presente
Assiste il Segretario COLUSSI dott. Claudio.		
Constatato il numero legale degli intervenuti assume la presidenza: SARCINELLI Enrico nella qualità di Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta comunale adotta la seguente deliberazione:		

**OGGETTO: Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 e contestuale ricognizione annuale relativa a situazioni di soprannumero o di eccedenze ai sensi dell'art. 6 e 33 del D.Lgs. 165/2001. Adeguamento alle linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018 pubblicato in G.U. il 27/07/2018. Immediata eseguibilità.**

## LA GIUNTA COMUNALE

Sentita relazione del Segretario Generale che illustra le competenze assegnate dalla vigente normativa alla Giunta Comunale ed alla stessa attribuite con l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 per la definizione del piano triennale dei fabbisogni 2019-2021 del personale a tempo indeterminato e per lavoro flessibile nel rispetto dei vincoli generali e di contenimento della spesa del personale.

*Richiamati pertanto i seguenti **obblighi generali** imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:*

- 1. adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e conseguentemente della consistenza della dotazione organica e della sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, garantendo la neutralità finanziaria, secondo le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001 (linee di indirizzo adottate in data 8 maggio 2018 e in vigore dal 27 luglio 2018 pubblicate sulla G.U. n.173 del 27.7.2018);  
(Dal 1° gennaio 2019 non si potrà più assumere se prima non sarà adottato il Piano triennale del fabbisogno di personale salvo che per le assunzioni già disposte o autorizzate dal piano dei fabbisogni approvato l'anno precedente – Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche);*
- 2. dichiarazione annuale da parte dell'Ente, con apposito atto ricognitivo dell'assenza di personale in eccedenza (art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001);*
- 3. approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006;*
- 4. obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquidato ed esigibile (secondo quanto previsto dall'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009);*
- 5. adozione del Piano delle Performance previsto dall'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009 e applicato nella Regione Friuli Venezia Giulia con la L.R. n. 16/2010;*
- 6. rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e dei termini per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, se ed in quanto applicabili al Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale (il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quando non viene adempiuto l'obbligo violato);*
- 7. rispetto dei termini di comunicazione dei piani triennali dei fabbisogni (30 giorni dalla loro adozione) nel conto annuale di cui all'art. 60 del D.Lgs. n. 165/2001;*
- 8. trasmissione delle comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016 n. 232 agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 10, comma 5, della Legge 24 dicembre 2012 n. 243 (relativamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato);*

Dato atto che:

- 1. con deliberazione della Giunta comunale n. 159 del 9.11.2017, modificata e integrata con deliberazioni della Giunta Comunale n.42 del 15.3.2018 e n.161 del 25.10.2018 è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni del personale 2018-2020;*
- 2. per quanto riguarda la ricognizione delle eccedenze e la situazione finanziaria, si rileva l'inesistenza nel Comune di Spilimbergo di personale in eccedenza;*
- 3. il piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006 è stato approvato con delibera della Giunta Comunale n.10 del 24.1.2019;*
- 4. con deliberazione della Giunta comunale n.96 del 29.6.2017, è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione - Piano della Performance 2017-2019, aggiornato per il 2018 con deliberazione della Giunta Comunale n.73 del 26.4.2018;*
- 5. con riferimento agli obblighi di approvazione nei termini del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle Amministrazioni*

*pubbliche secondo quanto previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 convertito nella Legge n. 160/2016, il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di co.co.co e di somministrazione, nonché il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati elusivi delle disposizioni in argomento, permane fino a quanto non viene adempiuto l'obbligo violato;*

6. a seguito dell'approvazione del presente atto da parte della Giunta comunale si provvederà, entro il termine dei 30 giorni, alla comunicazione dei contenuti del presente piano mediante caricamento nell'applicazione SICO predisposta per gli adempimenti previsti dall'art. 60 del D.lgs. n. 165/2001;

*Richiamati i seguenti vincoli finanziari contenuti nella L.R. 17 luglio 2015, n. 18 "La disciplina della finanza locale del Friuli-Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni della L.R. n. 19/2013, della L.R. n. 9/2009 e L.R. n. 26/2014 concernenti gli enti locali" s.m.i., e nella Legge n. 296/2006:*

- ❖ *art. 19 il quale prevede che tutti i Comuni siano soggetti al raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica (riduzione del proprio debito residuo, contenimento della spesa di personale);*
- ❖ *art. 22 (con le precisazioni previste all'art. 6, comma 16, della L.R. 29 dicembre 2015 n. 33) che dispone che gli enti locali assicurino per gli anni 2016, 2017, 2018 (e 2019) il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio del triennio relativo agli anni dal 2011 al 2013;*
- ❖ *comma 557-quater dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 che trova applicazione dal 2019 nel Comparto Unico, data la previsione della sopracitata L.R. n. 33/2015 limitata al triennio 2016-2018;*

Dato atto del rispetto agli obblighi finanziari di cui sopra da parte di questo Ente, come comunicato dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria e dal prospetto di individuazione della spesa di personale depositato agli atti;

*Richiamati i seguenti vincoli assunzionali oggi vigenti:*

- *la L.R. 26 giugno 2014, n. 12 s.m.i. ha previsto che alle amministrazione del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale a decorrere dal 1° gennaio 2014, a fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, si applichino le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga, disponendo quindi di conseguenza l'abrogazione di tutte le previgenti disposizioni regionali in materia di assunzione di personale, colpite o meno dalla censura di incostituzionalità;*
- *agli enti locali del Comparto unico del Pubblico impiego regionale, pertanto, per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato si applica da tale data la normativa nazionale (D.L. n. 90/14, L. n. 208/2015, D.L. n. 113/2016, D.L. n. 14/2017, D.L. n. 50/2017, D.Lgs. n. 75/2017), salvo le specifiche prescrizioni regionali previste dalla LR 18/2016;*

*per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato la normativa nazionale ha stabilito che:*

- *le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato non dirigenziale, nel limite di un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al medesimo personale di ruolo cessato nell'anno precedente (art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e la stessa percentuale di copertura è prevista anche per il personale della polizia locale (art. 7, comma 2-bis, del D.L. n. 14/2017 convertito nella Legge n. 48/2017);*

*L'art. 3 del D.L. n. 90/2014 e s.m.i., convertito in Legge n. 114/2014, ha introdotto le seguenti ulteriori specifiche disposizioni:*

- *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 (vedasi al riguardo orientamento espresso dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 27/SEZAUT/2014/QMIG). A seguito delle modifiche introdotte dal D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito in Legge n. 125/2015, all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. Il riferimento "al triennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno*

*in cui si intende effettuare le assunzioni (al riguardo vedasi l'orientamento espresso dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG).*

*Pertanto sono cumulabili i residui dei resti assunzionali riferiti agli anni 2016-2017-2018 (cessazioni 2015 (60%), 2016 (25%) e 2017 (100% - percentuale prevista dalla L.R. n. 18/2016 per il Comparto Unico del Pubblico Impiego Regionale e Locale);*

- *i limiti di cui allo stesso articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;*
- *alle regioni e agli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno si applicano i principi di cui all'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, convertito nella L. n. 125/2013 e quindi la verifica, prima dell'avvio di nuove procedure concorsuali (procedure di reclutamento ordinario), dell'immissione in servizio di tutti di vincitori collocati nelle proprie graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato per qualsiasi qualifica nonché dell'assenza di idonei collocati nelle proprie graduatorie vigenti e approvate a partire dal 1° gennaio 2007 relative alle professionalità necessarie anche secondo un criterio di equivalenza;*
- *la normativa regionale è intervenuta con le seguenti norme speciali:*
  - *l'art. 56, comma 19, della L.R. n. 18/2016, in vigore dal 14 dicembre 2016, come da ultimo modificato dalla L.R. 20 novembre 2018 n. 26, ha disposto che le Regioni, le UTI e i Comuni partecipanti e non partecipanti alle medesime possono procedere per gli anni 2017 e 2018 e 2019, ad assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato di personale, ivi compreso per il solo 2019 anche quello dirigenziale, nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e che ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per dette assunzioni il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipato all'UTI;*
  - *i commi 20-bis e 20-ter del sopracitato art. 56 della L.R. n. 18/2016 hanno stabilito, per gli anni 2018 e 2019, delle deroghe alle previsioni di cui al comma 19 dello stesso articolo per poter procedere 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 e per assunzioni di personale della polizia locale, il tutto sempre nel rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 22 della L.R. n. 18/2015;*
  - *l'art. 19 della sopracitata normativa regionale, in vigore dal 1° giugno 2017, ha stabilito che il budget sulla base del quale definire il limite per le assunzioni a tempo indeterminato è individuato a livello di sistema di Comparto dall'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, ferma restando la specifica facoltà assunzionale e la conseguente imputazione della spesa in capo all'amministrazione presso la quale è realizzata la relativa assunzione;*

*per quanto riguarda il lavoro flessibile la L.R. rinvia all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., convertito in legge n. 122/2010, che individua il limite di spesa massimo riferito nella spesa sostenuta nel 2009 (Corte dei Conti – sez. Autonomie – deliberazione n. SEZAUT/2/2015/QMIG) ed esclude da tale budget le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000. Tale norma ha successivamente subito delle seguenti modifiche:*

- *l'art. 22, comma 1, del D.L. n. 50/2017 ha previsto un regime di deroga al sopra riportato tetto di spesa del lavoro flessibile per i Comuni che, nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della spesa complessiva di personale secondo la normativa vigente, procedono ad assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato a carattere stagionale, nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica, a condizione che i relativi oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente allo svolgimento di servizi aggiuntivi, rispetto a quelli ordinari, pertanto non aventi qualifica di servizi essenziali oppure allo svolgimento di prestazioni verso terzi paganti;*
- *l'art. 1, comma 200, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205 ha previsto inoltre, al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei Comuni, la possibilità di effettuare assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio del bilancio, in deroga al*

tetto di spesa del lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 nel limite del 30% del fondo specificatamente costituito;

- La deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti – sez. delle Autonomie – che tratta in merito alla computabilità e meno delle spese sostenute per l'utilizzo di personale di altri enti nel limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in merito alle tre fattispecie trattate in tale deliberazione così si è pronunciata:
  - utilizzo di personale ex art. 1, comma 557, Legge n. 311/2004: esclusione dal budget del lavoro flessibile se all'interno delle 36 ore settimanali e inclusione nel budget del lavoro flessibile per le ore oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanali (max 12 ore settimanali);
  - Convenzioni ex art. 7 CCRL 26/11/2004: esclusione dal budget del lavoro flessibile;
  - Comando: esclusione dal budget del lavoro flessibile a patto che l'Ente comandante non usi il risparmio per altre assunzioni;

la normativa regionale è intervenuta in materia di lavoro flessibile con le seguenti norme speciali:

- con l'art. 19 della L.R. n. 18/2016 l'Ufficio unico del sistema integrato di Comparto è stato incaricato della definizione, sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, del budget per il ricorso a forme di lavoro flessibile, da utilizzare, a livello di sistema integrato di Comparto, anche per l'attivazione della gara di cui all'art. 20, comma 1, lettera b) (lavoro somministrato);
- con l'art. 56, comma 19, della sopracitata L.R. n. 18/2016, come da ultimo modificato dalla L.R. 20 novembre 2018 n. 26, stabilendo che, per gli anni 2017 e 2018 e 2019, in relazione alle assunzioni di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e con forme di lavoro flessibile da parte delle UTI e dei Comuni partecipanti alle medesime, ai fini del calcolo del limite di spesa previsto per dette assunzioni il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipato all'UTI;
- l'art. 12, comma 11, della L.R. n. 20/2018 ha introdotto una deroga al tetto di spesa del lavoro flessibile per l'assunzioni di personale a tempo determinato, esclusivamente nel caso di sostituzione di personale assente con diritto alla conservazione del posto, nei servizi educativi e scolastici;

Verificato rispetto ai vincoli assunzionali di cui sopra, che:

- per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, le capacità assunzionali al momento disponibili sono pari a:  
**Euro 338.141,25** = budget assunzionale anno 2019 calcolato nella spesa relativa al 100% delle cessazioni 2018 di personale a tempo indeterminato, come da prospetto conservato agli atti. A tale valore si aggiunge la quota ad oggi rimasta inutilizzata relativa al budget assunzionale del triennio 2016-2018 (cessazioni 2015-2017) pari ad Euro 74.671,98= riconducibili alle cessazioni 2017, come da prospetto conservato agli atti;
- per quanto riguarda le assunzioni di lavoro flessibile già a decorrere dall'anno 2016, a seguito delle modifiche introdotte all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni, dalla L. 7/8/2016 n. 160 è stato ricalcolato il budget massimo di spesa utilizzabile per lavoro flessibile (oltre alle assunzioni di personale coperte da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea o ai sensi dell'art. 22 del D.L. 50/2017 e dell'art. 1, comma 200, della Legge 27 dicembre 2017 n. 205) che è pari ad **Euro 10.328,07**;
- per quanto riguarda il divieto di bandire qualunque concorso (*procedure di reclutamento ordinario*) sia nel caso di presenza nell'ente di vincitori non ancora assunti per qualunque profilo professionale, sia nel caso di presenza di idonei in graduatorie vigenti ed approvate dal 1° gennaio 2007 per il profilo per il quale si intende bandire la procedura concorsuale, si precisa che questo Ente non dispone di graduatorie di concorso vigenti i cui vincitori non siano stati assunti (eccetto per il posto di Istruttore direttivo Bibliotecario cat. D, in attesa del definitivo nulla osta dell'Ente di provenienza) e per quanto riguarda invece l'obbligo di scorrimento delle graduatorie vigenti (anche di altri Enti del Comparto) preventivamente all'indizione di un nuovo concorso, resta fermo l'obbligo per gli enti del Comparto Unico del preventivo espletamento della procedura di mobilità di Comparto.
- **Richiamati i seguenti obblighi procedurali, indicati all'art. 20 della L.R. n. 18/2016 e in vigore dal 1° giugno 2017, relativi alle procedure che ogni Ente deve osservare per la copertura dei posti vacanti del personale non dirigente delle amministrazioni del Comparto unico:**

- a) *immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi del successivo art. 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;*
- b) *mobilità di Comparto;*
- c) *in caso di esito negativo delle procedure di cui alle lettere a) e b), in alternativa:*
  - 1) *mobilità intercompartimentale;*
  - 2) *procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso unico o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia.*

Verificato, rispetto agli obblighi procedurali di cui sopra, che:

- si è provveduto alla verifica di eventuali situazioni di eccedenze di personale del Comparto Unico del Pubblico Impiego mediante consultazione nell'apposita sezione del sito della Regione Friuli Venezia Giulia relativa al "personale in eccedenza": tale verifica ha dato esito negativo non essendo presente alcuna figura dichiarata in eccedenza;
- la corretta successione delle procedure di reclutamento scelte è riportata nello schema di cui al presente atto per le specifiche unità da assumere;
- 

Tenuto conto delle richieste di personale formulate da parte dei Responsabili di Area, anche relativamente alla definizione di un nuovo organigramma con lo spostamento di alcuni uffici/servizi in altre Aree rispetto a quelle ad oggi esistenti;

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., anche in considerazione del fatto che il rapporto dipendenti popolazione di questo **Ente al 31/12/2018 è pari a 1/252 abitanti (48 dipendenti/12.121 abitanti), inferiore alle tabelle del Decreto Ministeriale 24 luglio 2014 indicante un rapporto 1/145 (83 dipendenti/12.121 abitanti);**

Visti:

- l'art. 89 del Decreto Legislativo n. 267/2000 il quale prevede, al comma 5, che gli Enti Locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e delle esigenze d'esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001 s.m.i. il quale stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali";
- la legge regionale n. 8 del 15 aprile 2005 la quale prevede all'art. 17 che "...i comuni omissis provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla gestione del personale, nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, nei limiti derivanti dalla proprie capacità di bilancio e dai vincoli derivanti dal rispetto del patto di stabilità e crescita, definiti dalla regione,...omissis";
- la Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";
- il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi

Preso atto che:

- a sensi 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 sensi 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. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- 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;
- che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 22, comma 1, della L.R. n. 18/2015, così come modificato ai sensi dell'art. 52, comma 7, della L.R. n. 20/2016 risulta essere il seguente:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI DELL'ART. 22, COMMA 1, DELLA L.R. N. 18/2015:			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 2.775.097,00	€ 2.745.829,27	€ 2.657.386,00	<b>€ 2.726.104,09</b>

Dato atto che nella seduta del 29.1.2019 la Giunta Comunale ha approvato, per quanto di competenza, lo schema di Bilancio di Previsione 2019 -2021

Visto il parere favorevole dell'organo di revisione del 31.1.2019, quale atto di valutazione tecnica sul presente atto programmatico ai fini del rispetto della riduzione complessiva della spesa del personale previsto dall' art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (cfr. deliberazione della Corte dei Conti – sez. controllo Lombardia – n. 461/2015);

Ritenuto, per tutto quanto sopra, di approvare la programmazione del fabbisogno triennale 2019-2021 del personale, nonché il nuovo organigramma alla luce delle necessità organizzative del Comune, mantenendo le 6 Aree attuali ma modificando l'assetto e la configurazione di alcuni servizi con assegnazione diversa rispetto a quella attuale, organigramma comprensivo dell'Area e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario generale,

Considerato che del presente atto viene data informazione alla RSU del Comune di Spilimbergo ed alle OO.SS. Provinciali, ai sensi dell'art. 7 del CCRL FVG 1/8/2002;

Ritenuto altresì di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi della vigente normativa in quanto atto necessario e propedeutico per l'assunzione di personale per l'anno 2019 e considerata la necessità di procedere all'avvio delle procedure relative alla copertura del turn over;

Visto l'articolo 48 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000, dove sono previste le competenze della giunta;

Visti i pareri favorevoli dei responsabili dei competenti servizi in ordine alla regolarità tecnica e a quella contabile, ai sensi dell'articolo 49 del decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000;

Visto il D.Lgs n. 267 del 18/08/2000;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 dal Responsabile del Servizio;

Con voti unanimi espressi a termine di legge:

### DELIBERA

Per le motivazioni di cui in premessa che qui si intendono integralmente richiamate di:

1. Stabilire che il limite per il lavoro flessibile per l'anno 2019, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 così come modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni, dalla L. 7/8/2016 n. 160 è pari ad Euro 10.328,07=.
2. Approvare il nuovo organigramma del Comune di Spilimbergo come da **allegato sub. A)**
3. Approvare il piano del fabbisogno triennale 2019-2021 del personale del Comune di Spilimbergo:

#### **Personale a tempo indeterminato**

PROFILO PROFESSIONALE AREA ASSEGNAZIONE	CAT.	Piano dei fabbisogni 2019 - 2021	Anno di copertura del posto	MODALITA' DI COPERTURA	NOTE
Istruttore direttivo contabile – Area III° Economico Finanziaria	D	1	2019	Copertura concorso pubblico a seguito di procedura di mobilità di comparto conclusa con esito negativo nel 2018	A copertura del turn over per cessazione
Istruttore direttivo Bibliotecario - Area IV° Cultura	D	1	2019	Procedura di mobilità esterna di comparto avviata nel 2018 già conclusa	A copertura del turn over per cessazione
Istruttore direttivo tecnico –Area V° Tecnica e dell'Assetto del Territorio – U.O. Pianificazione/Gestione territorio	D	1	2019	In primo luogo mobilità di comparto	A copertura del turn over per cessazione
Operaio Specializzato – Area V° Tecnica e dell'Assetto del Territorio – U.O. Gestione patrimonio	B	1	2019	In primo luogo mobilità di comparto	A copertura del turn over per cessazione
Agente di Polizia Locale	PLA	1	2019	In primo luogo mobilità di comparto	A copertura del turn over per cessazione



Per gli anni 2020 e 2021 si provvederà al turn over del personale che nei rispettivi anni, sarà collocato in quiescenza o a seguito di dimissioni o comando definitivo presso altro Ente; con provvedimenti successivi si provvederà a definire ed indicare le eventuali assunzioni;

### **Convenzioni**

PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	UNITA' ANNO 2019	MESI TOTALI DI SERVIZIO PREVISTI NEL 2019	MODALITA' DI COPERTURA	NOTE
Funzionario Tecnico	D	1	3	Convenzione art.7 CCRL 2014	Da Comune di Forgaria
Funzionario Tecnico	D	1	6	Convenzione art.7 CCRL 2014	Da Comune di Sequals-

4. Dare atto che il presente piano triennale del fabbisogno costituisce copertura, alle rispettive decorrenze, del turn over previsto e che pertanto la spesa per l'attuale dotazione organica, aggiornata con la realizzazione del presente piano, non supera il valore invalicabile della spesa media del triennio 2011-2013
5. Dare atto che il presente atto costituisce autorizzazione all'assunzione e costituisce, per quanto riguarda le singole attivazioni di lavoro flessibile, limite massimo inderogabile di spesa assegnato al Responsabile di Area competente il cui superamento comporta responsabilità disciplinare e dirigenziale: è fatta salva la facoltà per il Responsabile di Area competente la compensazione fra le tipologie diverse di lavoro flessibile, fermo restando il limite massimo di spesa assegnato;
6. Viene disposta, per le future cessazioni di personale a tempo indeterminato, rispetto a quanto sopra riportato per gli anni 2020 e 2021, l'autorizzazione al Segretario Generale di attivare comunque i necessari provvedimenti di sostituzione nel rispetto dei vincoli di legge e di spesa e previa informazione al Sindaco con delega al Personale, con successiva approvazione da parte della Giunta comunale;
7. Di dare atto che, a seguito di quanto stabilito con il presente provvedimento la dotazione organica risulta costituita da n. 48 posti complessivi per il personale non dirigente, come dettagliato nel prospetto **allegato B)** che costituisce parte integrante al presente atto;
8. Precisare che l'attivazione delle procedure è demandata alla competenza del Segretario generale nell'ambito dei vincoli imposti dalle vigenti disposizioni normative, ivi compresa (fino all'emanazione del regolamento di cui alla LR 18/2016) la definizione dei criteri, delle modalità di espletamento delle procedure di selezione, specificando che la pubblicità dei bandi di concorso pubblico sarà effettuata con le seguenti modalità:
  - pubblicazione all'albo pretorio del Comune per la durata di almeno trenta giorni;
  - pubblicazione sul sito web del Comune;
  - pubblicazione dell'estratto del bando sulla Gazzetta Ufficiale – IV Serie Speciale – Concorsi ed esami: la pubblicazione dell'estratto sulla G.U. dovrà avvenire preferibilmente il giorno di apertura dei termini per la presentazione delle domande o comunque nell'arco dei 30 giorni di affissione all'albo pretorio;
  - invio di copia del bando alle RSU e alle OO.SS.;
  - invio di copia alla Regione Friuli Venezia Giulia per l'inserimento del sito web regionale;
  - invio di copia del bando ad eventuali albi specifici;
  - invio di copia del bando ai competenti uffici del Ministero della Difesa ai sensi dell'art. 1014 del D.Lgs. n. 66/2010;
9. Precisare, quale disposizione di regolamentazione generale, che le domande di ammissione ai concorsi pubblici dovranno essere inviate al Comune di Spilimbergo secondo le modalità e i termini tassativamente previsti ed indicati nel bando di concorso pubblico;

10. Precisare che, nel caso in cui la mobilità di comparto abbia esito negativo l'attivazione delle successive procedure previste dall'art. 20 della L.R. n. 18/2016, ivi compresa l'eventuale mobilità intercompartimentale, è demandata alla competenza del Segretario Generale;
11. Dare atto che per quanto riguarda le eventuali ulteriori necessità di lavoro flessibile di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale si demanda la competenza al Segretario generale rigorosamente nel rispetto del limite di spesa per il lavoro flessibile stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito;
12. Stabilire quale direttiva per i Responsabili di Area 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 ecc., 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 Area dovrà attestare l'infruttuoso esperimento delle procedure di cui al presente punto.
13. Di dare atto che a seguito dell'analisi della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
14. Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.Lgs n. 33/2013 e s.m.i.;
15. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
16. Le modalità attuative delle presenti disposizioni di regolamentazione operativa sono coordinate dal Segretario generale.

Con successiva unanime e favorevole votazione resa per alzata di mano:

**DELIBERA**

Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 11.12.2003 n. 21, e successivamente modificato dalla L.R. n. 17/2004.

@@@@@@@@@@@@

Letto, confermato e sottoscritto

**Il Presidente**

SARCINELLI Enrico

*Documento sottoscritto con firma digitale  
ai sensi degli artt. 24 e 20 co. 3 e valido agli effetti  
dell'art. 21 co. 2 del D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82.*

**Il Segretario**

COLUSSI dott. Claudio

*Documento sottoscritto con firma digitale  
ai sensi degli artt. 24 e 20 co. 3 e valido agli effetti  
dell'art. 21 co. 2 del D.Lgs 7 marzo 2005, n. 82.*

---

# Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: COLUSSI CLAUDIO

CODICE FISCALE: CLSCLD55A06B940U

DATA FIRMA: 01/02/2019 12:15:05

IMPRONTA: 1097F3784EEC417DB391FE5A43F2BDF43F11457896EC16311CC90960395B4B7A  
3F11457896EC16311CC90960395B4B7A4969E8148F28CFE76901926BA1A78559  
4969E8148F28CFE76901926BA1A78559A6703B82346564C44E78441F0FC034CB  
A6703B82346564C44E78441F0FC034CB58385C6F3081E90777A18942D68E7418

NOME: SARCINELLI ENRICO

CODICE FISCALE: SRCNRC78H19I904D

DATA FIRMA: 01/02/2019 12:17:37

IMPRONTA: 4B4A878CE004A6B3D23819B1B2015257F5777C22ACC03C103158B0389E502EDB  
F5777C22ACC03C103158B0389E502EDB22837AAE66F40574087EB98395D0ABFD  
22837AAE66F40574087EB98395D0ABFDD7C7FC4617EF34C8051B746BCF59CDAE  
D7C7FC4617EF34C8051B746BCF59CDAE3313C597C08158EF78AD38641F82FDF2