

COPIA

Deliberazione n° 23  
in data 12-04-2017



## COMUNE DI PORPETTO

PROVINCIA DI UDINE



### Verbale di Deliberazione della Giunta Comunale

Oggetto:

**APPROVAZIONE PIANO OCCUPAZIONALE RELATIVO AL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2017-2019.**

L'anno **duemiladiciassette**, addì **dodici** del mese di **aprile** alle ore 18:15 nella Residenza Municipale, in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano presenti i Signori:

		Presenti	Assenti
Dri Andrea	SINDACO	Presente	
Bernardi Simone	Vicesindaco	Presente	
Di Pascoli Alberto	Assessore	Presente	
Zanchin Arianna Lucia	Assessore	Presente	
Taverna Turisan Elisa	Assessore	Assente	

Assiste alla seduta il Segretario Comunale dott. **Stanig Eva**.

Il Sig. **Dri Andrea** nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Pone quindi in discussione l'argomento indicato in oggetto.

**Proposta di Deliberazione  
LA GIUNTA COMUNALE**

Richiamati:

- l'art. 39, comma 1, della L. 449/1997 e l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, ai sensi dei quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 il quale prevede che gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dal medesimo decreto, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce l'obbligo di rideterminare almeno ogni tre anni la dotazione organica del personale;
- l'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, nel testo modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni che rilevino situazioni di soprannumero o rilevino eccedenze di personale sono tenute ad osservare specifiche procedure con relativa comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 che stabilisce che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della L. 449/1997;
- l'art.6 del D.Lgs.165/2001 stabilisce, che le Pubbliche Amministrazioni provvedono periodicamente alla revisione degli uffici e delle dotazioni organiche ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione e trasferimento di funzioni e, in ogni caso quando esigenze organizzative, determinate da variazione del sistema normativo, strutturale e umano, suggeriscano il riassetto dell'organigramma aziendale;
- l'art. 16 della L. 12.11.11 nr. 183 (legge di stabilità per l'anno 2012), modificativo dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, ha imposto alle Pubbliche Amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce delle esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria sanzionando la pubblica amministrazione inadempiente con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo e dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero; la disposizione stessa impegna i dirigenti e/o i titolari di posizione organizzativa ad attivare la procedura ricognitoria ciascuno per l'area di competenza;
- l'art. 22 della l.r. FVG 18/2016, il quale sancisce al comma 1 che: "le amministrazioni del Comparto unico sono tenute a rilevare eventuali eccedenze di personale nel proprio ambito dando applicazione alla disciplina di cui all' articolo 33 del decreto legislativo 165/2001 con le seguenti precisazioni: a) le Comunicazioni previste dalla suddetta disciplina si intendono riferite alle organizzazioni sindacali del Comparto unico e all'Ufficio unico; b) con riferimento all'eventuale riallocazione del personale in situazione di eccedenza, l'amministrazione di appartenenza verifica tale possibilità nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro; in caso di esito negativo, l'amministrazione di appartenenza ne dà comunicazione all'Ufficio unico che verifica la possibilità di ricollocare il personale, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, presso altre amministrazioni del Comparto unico ovvero, previo accordo, presso altre pubbliche amministrazioni operanti sul territorio regionale.

**PRESO ATTO** che i Titolari di Posizione Organizzativa, sentiti per le vie brevi, hanno dichiarato la situazione di non esubero di personale, bensì hanno evidenziato la opportunità che sia valutato un potenziamento della dotazione organica;

**RICHIAMATI:**

- l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- l'art. 76 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella Legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di spese di personale, come da ultimo modificato dall'art. 4-ter, comma 10, del D.L. 2 marzo 2012, n. 16, convertito nella Legge 26 aprile 2012, n. 44;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli artt. 6, 9 e 14;
- la Legge 12 marzo 1999, n. 68;
- le LL.RR. n. 18/2015, n. 33/2015 e n. 34/2015;
- la l.r. n. 18/2016;

**CONSIDERATO** che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla "funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità";

**RICHIAMATO** l'articolo 22 della L.R. 18/2015 inerente la disciplina della finanza locale del Friuli Venezia Giulia, con il quale si prevede che gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di un triennio;

**RICHIAMATA** la L.R. 33/2015 che, all'art.6 c. 16, individua nel periodo 2011 - 2013 il triennio cui far riferimento per il calcolo del contenimento della spesa di personale;

**CONSIDERATO** che la media della spesa di personale del triennio 2011 - 2013 deve essere rideterminata alla luce delle nuove disposizioni contenute nella L.R. 18/2015, come esplicitate nella circolare regionale del 03/02/2016, in quanto non sono più previste esclusioni o deroghe ai fini del contenimento;

**PRECISATO** che, sulla base di un tanto:

- Sono considerate spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali).
- L'aggregato spesa di personale comprende gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e l'IRAP depurato degli eventuali arretrati relativi ad aumenti contrattuali riferiti ad anni precedenti al triennio.

- L'aggregato spesa di personale comprende gli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e l'IRAP con esclusione degli oneri relativi a eventuali rinnovi contrattuali che rivalutino il trattamento economico relativo al triennio di riferimento (2011-2013).

Non sono più previste esclusioni o deroghe ai fini del contenimento della spesa di personale.

- Le spese di personale connesse alle convenzioni di cui all'articolo 21 della legge regionale 1/2006 e alle associazioni intercomunali di cui all'articolo 22 della legge regionale 1/2006, sono valorizzate pro quota da parte dei singoli enti partecipanti, salvo diverso accordo tra gli stessi da comunicare al Servizio finanza locale, in base ai rimborsi che l'ente eroga ad altri enti per l'utilizzo di dipendenti non inseriti nella sua pianta organica, nonché, viceversa, in base alle somme ricevute da altri enti per il personale incardinato nella pianta organica dell'ente che presta il personale.

- Tali disposizioni sono valide fino allo scioglimento delle forme associative di cui all'articolo 22 della legge regionale 1/2006.

- il calcolo spesa di personale dei comuni successivamente all'avvio delle Unioni Territoriali Intercomunali: la legge regionale 26/2014 prevede il trasferimento del personale a favore delle UTI: nella presente programmazione non è stato previsto alcun trasferimento all'UTI né di personale né di risorse finanziarie per il personale;

**DATO ATTO** che il Comune di Porpetto, a far data dal 01.02.2017, ha avviato l'esercizio in forma convenzionata ex l.r. 26/2014 dei servizi finanziari, dei servizi tributari e di quelli relativi alla gestione del personale con gli altri enti del Sub- Ambito dell'UTI c.d. Annia, ossia Carlino, Marano Lagunare e San Giorgio di Nogaro;

**PRESO ATTO** che la media del triennio 2011-2013, rideterminata ai sensi della LR 18/2015 e delle successive circolari interpretative della Regione Friuli V.g., ammonta ad €566.559,86, come da attestazione del responsabile del servizio di gestione del personale;

**ATTESO** che tale importo include le voci che in precedenza erano state escluse da norme regionali specifiche quali la spesa per i lavori socialmente utili a carico dell'ente, mentre continuano ad essere detratte le spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso del Ministero dell'Interno e direttamente connessi all'attività di censimento finanziate dall'ISTAT;

**VISTO CHE** la spesa di personale contenuta nella programmazione per il triennio 2017 - 2019, rispetta il limite del triennio 2011-2013;

**CONSIDERATO** che nell'ambito della spesa di personale deve essere verificato anche il rispetto del limite per la spesa flessibile da determinarsi ai sensi dell'art. 9, c.28 del D.L. 78/2010, il quale prevede che per gli enti che rispettano i vincoli relativi al contenimento della spesa di personale possono ricorrere alla spesa per lavoro flessibile nel limite del 100% di quanto sostenuto per la stessa finalità nell'anno 2009;

**DATO ATTO** che la giurisprudenza più recente ha affermato che l'ente, il quale non abbia sostenuto spesa per lavoro flessibile nel 2009 e neanche nel triennio 2017-2019, "può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.Lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento" (Sezione autonomie della Corte dei Conti, deliberazione n. 1 del 5 gennaio 2017);

**PRECISATO** che ai fini del calcolo del rispetto del limite della spesa di lavoro flessibile, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi, i limiti si applicano alla sola quota non coperta da finanziamento così come previsto dal citato art. 9, c. 28: *"A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale..."*;

**PRESO ATTO**, che nel 2009 il Comune di Porpetto ha sostenuto spese per lavoro flessibile inerenti:

Tipologia di lavoro flessibile	Spesa sostenuta nell'anno	Di cui spesa per personale	Di cui spesa per personale	Di cui spesa per personale destinato al	Di cui quota finanziata con fondi europei
--------------------------------	---------------------------	----------------------------	----------------------------	---	---

	2009	destinato alla polizia locale	destinato all'istruzione pubblica	settore sociale	o da soggetti pubblici o privati*
Assunzioni a tempo determinato	€ 14.017,60	€ 14.017,60	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Convenzioni**(escluse quelle stipulate ai sensi art.7 CCRL 26.11.2004)	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Co.co.co.	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Formazione lavoro e altri rapporti formativi***	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Somministrazione lavoro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Lavoro accessorio	€ 5.500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Lavoratori socialmente utili	€ 5.497,50	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 4.300,00
Cantieri lavoro	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

per un importo complessivo, al netto di quanto a carico di altre amministrazioni (es. quota regionale LSU), per **€ 20.715,10**;

**VERIFICATO** che tale importo rispetta altresì il disposto di cui all'art.14, commi 2 e 3 del D.L. 24 aprile 2014, n.66 convertito in L. n.89/2014 il quale testualmente recita: "2. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi da 6 a 6-quater dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e i limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, con esclusione delle Università, degli istituti di formazione, degli enti di ricerca e degli enti del servizio sanitario nazionale, a decorrere dall'anno 2014, non possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa quando la spesa complessiva per tali contratti è superiore rispetto alla spesa del personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico come risultante dal conto annuale del 2012, al 4,5% per le amministrazioni con spesa di personale pari o inferiore a 5 milioni di euro";

**VISTI** inoltre:

- l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. ... A decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella

*finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. ..."*

- l'art. 19 della l.r. n. 18/2016, il quale, in materia assunzionale, sancisce che: **1.** Il budget, sulla base del quale definire il limite per le assunzioni a tempo indeterminato, è individuato, a livello di sistema integrato di Comparto all'Ufficio unico, 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. **2.** Analogamente a quanto previsto dal comma 1, l'Ufficio unico definisce, sulla base dei dati forniti dalle singole amministrazioni, il budget per il ricorso a forme di lavoro flessibile, da utilizzare, a livello di sistema integrato di Comparto, anche per attivare la gara di cui all'articolo 20, comma 1, lettera b). **3.** La Giunta regionale, nel rispetto dei budget di cui ai commi 1 e 2, al fine di garantire l'equilibrio occupazionale e finanziario all'interno del sistema integrato del Comparto medesimo, sentito il Comitato di cui all'articolo 5, è autorizzata a porre in essere, secondo le modalità e i criteri definiti con apposito regolamento, le misure necessarie a far fronte, anche attraverso forme compensative tra le amministrazioni o tra le finalità di cui ai commi 1 e 2 a favore di quella di cui al comma 2, a particolari e contingenti esigenze delle singole amministrazioni non perseguibili con gli strumenti ordinari. **4.** Il personale assunto mediante procedura selettiva o trasferito mediante mobilità, non può ottenere trasferimenti per mobilità prima che siano trascorsi tre anni dall'assunzione o dal trasferimento, fatto salvo il caso in cui vi sia l'accordo tra le amministrazioni interessate. **5.** Le amministrazioni del Comparto unico, prima di dare corso alla copertura dei posti vacanti, verificano, presso l'Ufficio unico, la sussistenza di situazioni di eccedenza in altre amministrazioni del Comparto stesso; di detta verifica va dato atto nell'ambito degli avvisi di mobilità o nei bandi di reclutamento;

-l'art. 20 della l. r. n. 18/2016, secondo il quale la copertura dei posti vacanti del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico, fermo restando quanto previsto dall'articolo 19, comma 2, e la disciplina vigente in materia di assunzioni obbligatorie dei soggetti appartenenti alle categorie protette previste dalla vigente normativa, avviene mediante le seguenti modalità e secondo l'ordine indicato: **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 dell'articolo 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;

**CONSIDERATO** che nel rispetto del limite triennale di cui sopra la L.R. FVG n. 18/2016, all'art. 56 comma 19, prevede espressamente che "La Regione, le UTI e i Comuni partecipanti alle medesime possono procedere, per gli anni 2017 e 2018, ad assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di personale non dirigente nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; ai fini del calcolo del limite di spesa per le UTI e i Comuni, il budget, definito a livello di UTI, tiene conto delle disponibilità assunzionali dell'UTI medesima e dei Comuni che partecipano all'UTI";

**RILEVATO** anche che il medesimo articolo al comma 20 sancisce "Per i Comuni che non partecipano alle UTI, la percentuale di cui al comma 19 è fissata al 50 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 267/2000;

**RAMMENTATO** che, oltre alle capacità assunzionali del 2017, le amministrazioni possono continuare a beneficiare, ex art. 3 d.l. 90/2014, delle quote del triennio precedente, ove non utilizzate nelle seguenti percentuali:

- capacità assunzionali 2014: 60% dei risparmi delle cessazioni 2013;
- capacità assunzionali 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni 2014;
- capacità assunzionali 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni 2015;

**DATO ATTO** che il Comune di Porpetto ha aderito all'UTI Riviera Bassa Friulana con delibera n. 25 del 03.08.2016;

**DATO ATTO** che il Comune di Porpetto non è stato interessato da cessazioni per quiescenza negli anni dal 2013 al 2016, ma che lo sarà nell'anno in corso;

**ATTESO** che il risparmio per le cessazioni si calcola solamente sul trattamento tabellare iniziale e sulla quota della indennità di comparto a carico del bilancio, aggiungendo i risparmi derivanti dal taglio operato al fondo per la contrattazione decentrata per la diminuzione del personale in servizio e gli oneri previdenziali e l'Irap. Di conseguenza non si calcola il trattamento economico accessorio in godimento, ivi comprese le progressioni orizzontali, e neppure la Ria e gli assegni ad personam. Il costo del personale da assumere va calcolato con riferimento al trattamento tabellare iniziale, alla indennità di comparto a carico del bilancio, agli oneri previdenziali ed alla Ria. Sulla base delle disposizioni del D.L. n. 90/2014, per come modificate dal DL n. 78/2015, le amministrazioni possono utilizzare i resti derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente, ovviamente per la quota non utilizzata. È stato chiarito che il calcolo del triennio precedente è "mobile", per cui non si deve fare riferimento in modo "statico" al triennio 2011/2013: nel 2016 il triennio di riferimento è costituito dalle capacità assunzionali del 2013/2015;

**RICHIAMATA** al riguardo la circolare della Direzione generale della Regione Friuli Venezia Giulia prot. n. 4427 del 10/11/2014 con la quale si specifica che i resti utilizzabili, in conseguenza delle compensazioni effettuate a seguito della sentenza della Corte costituzionale n°54/2014, sono soltanto quelli degli anni 2014 e 2015 dovendo escludere pertanto quelli dell'anno 2013 in quanto utilizzati per compensare, a livello di comparto, le assunzioni effettuate in base alle disposizioni della L.R. 24/2009 dichiarate incostituzionali;

**DATO ATTO** del rispetto del patto di stabilità per l'anno 2016, come da certificazione del 20.03.2017;

**PRESO ATTO** che la dotazione organica evidenzia la presenza in servizio di n. 12 dipendenti, di cui n. 1 dipendente di categoria B andrà in quiescenza nel corso del 2017, e non sono presenti posizioni in soprannumero o in eccedenza come già attestato;

**ATTESO** che l'ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- Ha sempre provveduto alla rideterminazione della dotazione organica e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- Ha sempre rispettato il patto di stabilità e il bilancio di previsione pluriennale 2017- 2019 è improntato al rispetto del pareggio di bilancio e alle altre disposizioni in materia di finanza pubblica;
- Il volume complessivo della spesa di personale non è superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario;
- Il rapporto medio tra dipendenti in servizio e popolazione residente non supera quello determinato per gli enti in condizione di dissesto;
- La spesa di personale prevista per l'anno 2017, calcolata ai sensi della LR 18/2015 è inferiore al valore medio della spesa del triennio 2011-2013;
- Ha approvato, il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, c.1 del D.Lgs.vo 198/2006 con delibera n. 13 del 22.02.2017;
- Si è adeguato alle disposizioni del D.Lgs. n°150/2009;

**PRESO ATTO**, che l'art. 19 comma 8 della L. 448/2001 stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al D. Lgs. 267/2000, accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. 27.12.1997 nr. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

**VISTI** i C.C.R.L. F.V.G. 25/07/2001, 01/08/2002, 26/11/2004, 07/12/2006, 06/05/2008;  
**VISTO** il C.C.N.L. 06.07.1995;  
**VISTO** il D.Lgs. 165 del 2001;  
**VISTO** il D.Lgs. 150 del 2009;  
**VISTO** il D.Lgs. 267 del 2000;  
**VISTO** il D.L. 112/2008 convertito con L. 133/2008;  
**VISTE** le LL.RR. 18/2015, 33/2015, 34/2015, 26/2014; 18/2016;

ACQUISITI i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile ex dlgs 267/2000;

### **DELIBERA**

- 1) di dare atto che, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della L. 183/2011 e s.m.ei., nel Comune di Porpetto non vi è personale né in esubero né in soprannumero e che pertanto l'Ente non deve avviare, nel corso del medesimo anno, procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- 2) di approvare, nel rispetto delle vigenti disposizioni di finanza pubblica, il PIANO OCCUPAZIONALE RELATIVO AL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2017-2019 come segue:

### **ANNO 2017**

#### **PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

Non sono previste procedure, salvo sostituzione, tramite procedura di mobilità, di eventuali posti di categoria B/C/D/PLA, che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni/mobilità/quiescenza.

#### **PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE**

Potranno essere attivati progetti di sostegno all'occupazione (LSU, cantieri di lavoro, ecc.), in presenza di finanziamenti regionali, nonché borse lavoro a favore di giovani (dai 18 ai 26 anni) o di altri cittadini in difficoltà di inserimento sociale e/o lavorativo.

Sostituzione di personale assente con o senza assegni e con diritto alla conservazione del posto mediante contratti di lavoro a tempo determinato, convenzioni con altre PP.AA., contratti di somministrazione lavoro e altre eventuali forme di lavoro flessibile previste dalle norme.

### **ANNO 2018**

#### **PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

Sono previste procedure di sostituzione, tramite procedura di mobilità, di eventuali posti di categoria B/C/D/PLA, che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni o mobilità.

Inoltre, visto il maturare della capacità assunzionale a seguito di un pensionamento di un dipendente di categoria B nel 2017, si potrà procedere all'avvio di procedure di reclutamento, nel rispetto della normativa vigente, qualora l'esperimento di eventuali mobilità non consentisse la copertura agli eventuali posti vacanti.

#### **PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE**



Potranno essere attivati progetti di sostegno all'occupazione (LSU, cantieri di lavoro, ecc.), in presenza di finanziamenti regionali, nonché borse lavoro a favore di giovani (dai 18 ai 26 anni) o di altri cittadini in difficoltà di inserimento sociale e/o lavorativo.

Sostituzione di personale assente con o senza assegni e con diritto alla conservazione del posto mediante contratti di lavoro a tempo determinato, convenzioni con altre PP.AA., contratti di somministrazione lavoro e altre eventuali forme di lavoro flessibile previste dalle norme.

## **ANNO 2019**

### **PROCEDURE ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO**

Non sono previste procedure, salvo quelle di mobilità per la sostituzione di eventuali posti di categoria B/C/D/PLA, che potrebbero rendersi vacanti a seguito di cessazioni per dimissioni o mobilità.

### **PROCEDURE ASSUNZIONALI DI TIPO FLESSIBILE**

Potranno essere attivati progetti di sostegno all'occupazione (LSU, cantieri di lavoro, ecc.), in presenza di finanziamenti regionali, nonché borse lavoro a favore di giovani (dai 18 ai 26 anni) o di altri cittadini in difficoltà di inserimento sociale e/o lavorativo.

Sostituzione di personale assente con o senza assegni e con diritto alla conservazione del posto mediante contratti di lavoro a tempo determinato, convenzioni con altre PP.AA., contratti di somministrazione lavoro e altre eventuali forme di lavoro flessibile previste dalle norme.

3) di confermare la dotazione organica, già approvata con deliberazione di G.C. n.33/2012, che prevede n.16 posti di cui n. 12 attualmente coperti, poiché rappresenta la dotazione tipo per il funzionamento dell'ente, che attualmente, a causa delle norme di contenimento della spesa pubblica, è in sofferenza;

4) di riservarsi l'adozione di ogni ulteriore provvedimento connesso al recente avvio delle gestioni associate a livello di subambito dell'Unione Territoriale Intercomunale c.d. Annia;

5) di dare atto del prescritto parere favorevole del revisore sulla presente delibera, destinato a formarne parte integrante e sostanziale;

6) di trasmettere, per il tramite del servizio della gestione giuridica del personale, copia del presente provvedimento per l'informazione, alle OO.SS di categoria e alla RSU dell'ente, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

7) di pubblicare il presente avviso nella sezione amministrazione trasparente del sito comunale.

8) di dichiarare con separata ed unanime votazione, stante l'urgenza di provvedere, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della Legge Regionale 11.12.2003 n. 21 e s.m.i.

Sulla proposta, si rende il parere di regolarità tecnica previsto di cui all'art.49 del D.Lgs. 267/00: **Favorevole**  
12-04-2017

**Il Responsabile del Servizio**  
*F.to Stanig Eva*

Sulla proposta, si rende il parere di regolarità contabile previsto di cui all'art.49 del D.Lgs. 267/00:  
**Favorevole**  
12-04-2017

**Il Responsabile del Servizio**  
*F.to Schiaffino Flora*

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

Il SINDACO  
F.to Dri Andrea

Il Segretario Comunale  
F.to dott. Stanig Eva

## PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONI

### SI ATTESTA

⇒ CHE la presente deliberazione:

- E' stata affissa in copia all'Albo Pretorio il 18-04-2017 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi fino al 03-05-2017 (art. 1, comma 15 / 19, L.R. 21/03 e succ. mod.).
- E' stata comunicata ai signori capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 1, comma 16, L.R. 21/03 e succ. mod. .

Data 18-04-2017

L'impiegato responsabile  
F.to Mauro Laura

Reg. Pubbl. nr. 149

## ESITO PUBBLICAZIONE

- Si attesta che nel periodo di pubblicazione non sono pervenuti reclami e/o denunce avverso la presente deliberazione.
- Si attesta che nel periodo di pubblicazione è pervenuto il reclamo registrato al protocollo generale dell'ente n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_ .

L'impiegato responsabile  
F.to Mauro Laura

---

**Copia conforme all'originale in carta libera per uso amministrativo.**

Lì, .....

L'INCARICATO

---