



COMUNE DI CAMPOLONGO TAPOGLIANO
PROVINCIA DI UDINE

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

ANNO 2020
N. 22 del Reg. Delibere

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022. VERIFICA DELLE ECCEDENZE. DOTAZIONE ORGANICA

L'anno 2020, il giorno 23 del mese di Marzo alle ore 18:00, in relazione all'art. 73, comma 1 del D.L. n. 18/2020, i lavori della Giunta Comunale si svolgono in videoconferenza..

Il Segretario Comunale dott. Stefano MORO accerta la presenza, in videoconferenza , dei seguenti componenti della Giunta :

| | | Presente/Assente |
|-------------------|--------------|------------------|
| URBAN Alberto | Sindaco | Presente |
| SIMONUTTI Michele | Vice Sindaco | Presente |
| MORSUT Anna | Assessore | Presente |
| GREGORAT Gabriele | Assessore | Assente |
| PINAT Luciano | Assessore | Presente |

Assiste il Segretario Comunale dott. Stefano MORO.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. URBAN Alberto nella sua qualità Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022. VERIFICA DELLE ECCELENZE. DOTAZIONE ORGANICA

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che: “le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 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”;
- l'art. 6 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 prevede che: “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 di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;
- l'art. 6 comma 3 del D. Lgs. 165/2001 prevede che: “ In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 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. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali 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. 33 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art.16, comma 1, della legge 183/2011, dispone: “Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- l'art. 6 comma 6 del D. Lgs. 165/2001 dispone che: "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";
- in data 8 maggio 2018 il Ministro della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro dell'Economia e Finanze e con il Ministro della sanità, ha adottato il Decreto recante per le PP.AA. le Linee di indirizzo in materia di tecniche/metodologiche di "predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2" del d.lgs. 165/2001, pubblicato in Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27/7/2018;

RICHIAMATI:

- l'art. 56 comma 7 della legge regionale n. 18/2016 il quale dispone che "Le Amministrazioni del Comparto unico provvedono, entro il 31/01/2017, alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, riferite al personale dirigenziale, mediante riordino delle relative competenze, in un'ottica di razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche a seguito di:
 - a) accorpamento di uffici e introduzione di parametri di virtuosità nel rapporto fra personale assegnato e numero di dirigenti derivante anche dall'analisi dei compiti istituzionali e delle fondamentali competenze che individuano le missioni della singola amministrazione con l'obiettivo della riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico, soprattutto laddove vi sia il trasferimento di funzioni ad altre amministrazioni / UTI;
 - b) eventuali nuovi processi attribuiti all'amministrazione anche con riferimento alle UTI;
- l'art. 56 comma 21 della legge regionale n. 18/2016 la quale dispone che "Al fine di razionalizzare l'utilizzo delle risorse umane in relazione all'accorpamento delle strutture organizzative e all'omogeneizzazione della qualità dei servizi, con l'obiettivo di riduzione della spesa complessiva e quindi nel rispetto dei vincoli previsti dal patto di stabilità vigente per gli enti del Comparto unico, le UTI e i Comuni rideterminano le dotazioni organiche del personale entro il 31 dicembre 2018";

DATO ATTO che a seguito della riforma delle autonomie locali intrapresa dalla Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia, in particolare con la legge regionale n. 26/2014 e con la legge regionale 20/2016, e della riforma del Comparto Unico del Pubblico Impiego regionale e locale di cui alla legge regionale n. 18/2016, questa Amministrazione ha adottato i seguenti atti di rideterminazione della dotazione organica:

- delibera n. 100 del 28/12/2016 di rideterminazione della dotazione organica in seguito al trasferimento di personale all'Unione Territoriale Intercomunale Agro Aquileiese per l'espletamento delle funzioni conferite all'Unione ed inerenti la Gestione del personale e la Gestione dei Servizi tributari;
- delibera n. 53 del 21/05/2019 con la quale, in attuazione delle linee guida di cui al DM 8/5/2018, ha provveduto ad effettuare una ricognizione assetto organizzativo dell'ente, nonché a definire i nuovi profili professionali necessari per la propria struttura

RILEVATO che, in base al disposto di cui al comma 4 dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, il piano del fabbisogno del personale è aggiornato annualmente in coordinamento con la programmazione economico finanziaria ed in rapporto funzionale diretto con il PEG;

VISTA la delibera n. 66 del 08/07/2019 di adozione della programmazione triennale delle assunzioni 2019/2021, alle quali si rimanda per il dettaglio e considerato procedere ad un aggiornamento delle esigenze occupazionali a suo tempo indicate nel piano triennale;

RILEVATA la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000, e dato atto che l'ente può modificare, in

qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

PRESO ATTO che dalla lettura del testo del DM 8/5/2018 di approvazione delle “Linee Guida” emerge quanto segue:

- a) le linee di indirizzo mirano, in questa prima fase, ad introdurre le amministrazioni alle nuove metodologie di definizione dei piani e ad illustrare i criteri che saranno alla base dei processi di implementazione del sistema informativo di cui all’art. 60 del D. Lgs. 165/2001 (SICO);
- b) in attesa di tali informazioni le innovazioni introdotte dal D. Lgs. 75/2017 potranno trovare applicazione in chiave sperimentale;
- c) le linee guida sono adottate con decreti di natura non regolamentare e definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adotteranno, in sede applicativa, al contesto delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- d) in aderenza alle previsioni dell’art. 6 del D. Lgs. 165/2001 il Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) è lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- e) la dotazione organica è un elemento flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze e si sostanzia in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e per gli enti territoriali l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente. Nel rispetto di tale limite di spesa sostenibile le amministrazioni potranno rimodulare, sia dal punto di vista qualitativo che quantitativo la consistenza del personale, in base ai fabbisogni programmati.

RITENUTO di tenere conto, nella predisposizione del piano triennale del fabbisogno di personale, dei seguenti aspetti:

- le linee programmatiche di mandato e della conseguente adozione del piano della performance;
- i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo (punto 1 delle linee di indirizzo);
- il rispetto dei vincoli finanziari di finanza pubblica;
- il rispetto del principio di coerenza con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria, di bilancio e della performance;
- la definizione di nuovi profili professionali, ulteriori rispetto alle declaratorie contrattuali ritenuti necessari in funzione delle variabili ambientali interne ed esterne;
- la partecipazione del Comune di Campolongo Tapogliano all’Unione Territoriale Agro Aquileiese;
- la nuova disciplina di cui alla L.R. 21/2019 “Esercizio coordinato di funzioni e servizi tra gli enti locali del Friuli-Venezia Giulia e istituzione degli Enti di decentramento regionale”;
- l’incremento dell’utilizzo dell’istituto della mobilità volontaria che negli ultimi anni ha prodotto una riduzione del personale in servizio con scarse possibilità di sostituzione;
- le convenzioni per la gestione di servizi in forma associata attualmente in atto;
- le carenze di organico in cui versa l’Ente, adottare una politica di personale orientata alla massima possibilità di assunzione, nei limiti di legge;

VISTO il piano triennale di fabbisogno di personale 2020/2022, allegato alla presente

deliberazione quale parte integrante e sostanziale, strutturato secondo il seguente percorso:

- A. La dotazione organica come “dotazione di spesa potenziale”;
- B. I vincoli finanziari a garanzia degli equilibri di finanza pubblica;
- C. Aggiornamento al vigente piano triennale di fabbisogno di personale

RITENUTO pertanto alla luce di quanto sopra riportato di procedere all’adozione del piano triennale di fabbisogno di personale come meglio specificato nel documento allegato;

RITENUTO inoltre, per quanto sopra descritto, anche alla luce di quanto previsto dalla L.R. 18 del 09/12/2016 con particolare riferimento alle norme sulla dirigenza di dare atto:

- Che il Comune di Campolongo Tapogliano non ha conferito incarichi dirigenziali al di fuori della dotazione organica ex art. 110 comma 2 del D. Lgs. 267/2000;
- Che a seguito della presente definizione del piano triennale di fabbisogno di personale, che tiene conto anche del personale con qualifica dirigenziale, il Comune di Campolongo Tapogliano NON intende conferire un incarico dirigenziale a un dirigente di cui alla L.R. 18/2016 e s.m.i.;

DATO ATTO che il piano triennale di fabbisogno di personale è quindi orientato:

- al completamento delle assunzioni previste dal precedente piano, al mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over, autorizzando l’utilizzo degli spazi assunzionali definiti a livello di UTI ai sensi dell’art. 56 – comma 19- della L.R. 18/2016, mediante utilizzo di graduatorie di altre amministrazioni pubbliche e/o l’indizione di procedure di selezione pubbliche;
- al ricorso a forme di lavoro flessibile nel rispetto del limite di spesa di cui al D.L. n. 78/2010 definito a livello di UTI ai sensi dell’art. 56. comma 19, della L.R. 18/2016;
- al mantenimento delle gestioni associate e in convenzione in essere;
- ai fini del contenimento della spesa di personale, qualora la spesa di personale dovesse superare i vincoli di finanza pubblica, alla riduzione in via prioritaria delle spese per il lavoro flessibile e per comandi o convenzioni, anche per l’utilizzo condiviso di personale;

DATO ATTO che l’art. 6 comma 2 del D. Lgs. 165/2001 richiama il principio guida dell’ottimale impiego delle risorse pubbliche, per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e in sede di stesura del PTFP che la P.A. verifica eventuali situazioni di eccedenza di personale o di soprannumero.

PRECISATO che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all’art. 33 del d.lgs. 165/2001, è opportuno richiamare la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in materia di "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento" n.14 del 2014 che contiene le seguenti definizioni:

- a) "sopranumerarietà": situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;
- b) "eccedenza": situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le

condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;

PRECISATO che nella stessa circolare si delinea come le situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale possono derivare da:

1. riduzione delle dotazioni organiche delle amministrazioni centrali disposta dall'articolo 2 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

2. ragioni funzionali, che determinano la revisione del fabbisogno di personale, conseguente all'attuazione di misure di razionalizzazione degli assetti organizzativi e dei procedimenti amministrativi;

3. ragioni finanziarie riferite a situazioni di squilibrio finanziario rilevate dagli organi competenti (collegio dei revisori, Corte dei conti, amministrazione vigilante) o descritte da specifiche disposizioni normative. Per quanto riguarda gli enti locali, si rinvia, in particolare, alle previsioni contenute nel Titolo VIII, recante disciplina degli enti locali deficitari o dissestati, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;

4. piani di ristrutturazione decisi dalle amministrazioni pubbliche.

Dato Atto che non sussistono situazioni di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;

Dato Atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs. 165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni: non sussistono situazioni di eccedenza secondo quanto previsto dall'art. 33 del D. Lgs. 165/2001;

RICHIAMATA la Legge n. 68/1999 e in particolare gli artt. 3 e 18;

DATO ATTO che il Comune di Campolongo Tapogliano è in regola con l'obbligo della quota di riserva di cui alla L. 68/1999;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 11 comma 11 della L.R. 31/2017 non si darà corso a procedure di stabilizzazione per assenza di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 11 comma 11 della L.R. 31/2017;

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 11 comma 12 della L.R. 31/2017, che rinvia all'art. 20 comma 2 del D. Lgs. 75/2017, non si darà corso a procedimenti di stabilizzazione per assenza di personale in possesso dei relativi requisiti di legge;

DATO ATTO infine che, sulla base della programmazione di cui al presente atto, nel triennio 2019/2021 non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017 (progressioni verticali riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno);

DATO ATTO che il Comune di Campolongo Tapogliano:

- con delibera di Consiglio n. 45 del 27/12/2019 ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022;
- con delibera di Giunta n. 132 del 27/12/2019 ha approvato il PEG anno 2020/2022 Parte contabile, mentre il Piano della Performance è in corso di predisposizione e approvazione;
- con delibera di Consiglio n. 5 del 30/04/2019 ha approvato il rendiconto della gestione finanziaria 2018;
- ha inviato i relativi dati alla Banca dati delle amministrazioni Pubbliche (BDAP) – verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario;
- non risulta inadempiente all'obbligo di certificazione di somme dovute per

somministrazioni, forniture, appalti e prestazioni professionali di cui all'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 convertito nella Legge n. 2/2009 - verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario;

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio nell'anno 2018 come risulta dal rendiconto riferito all'esercizio 2018;
- la spesa di personale a regime risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (L.R. 18/2015);
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 8 del 27/01/2020 il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022;
- effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, con la presente deliberazione;
- ai sensi dell'art. 233-bis – comma 3 - del TUEL gli Enti fino a 5.000 abitanti possono non predisporre il bilancio consolidato. (comma modificato dall'art. 1, comma 831, legge n. 145 del 2018);

RICORDATO che, relativamente al rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del piano della performance, dei rendiconti, del bilancio consolidato, dei termini per l'invio dei relativi dati alla BDAP, 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;

DATO atto che a seguito dell'approvazione del presente atto da parte della Giunta comunale si provvederà, entro il termine di 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;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui “A decorrere dall'anno 2002 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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;

ATTESO che con proprio verbale del 12.03.2020 acquisito al prot. comunale n. 1010 in pari data il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

DATO ATTO che è stata data idonea comunicazione preventiva alle R.S.U. e alle OO.SS. territoriali;

VISTO il D. Lgs. 267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali approvato con D. Lgs. 18.08.2000, n. 267

ACQUISITI i pareri di cui alla suddetta normativa, come risulta dall'allegato al presente atto;

CON VOTI UNANIMI E FAVOREVOLI resi per alzata di mano;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di approvare il piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022, allegato alla presente deliberazione e costituente parte integrante e sostanziale, con il quale, nel rispetto delle linee guida di cui al D.M. 08/05/2018:
 - a. Viene definito il piano triennale di fabbisogno di personale 2020-2022;
 - b. Viene definita alla luce della nuova normativa la dotazione organica dell'Ente;
3. Di dare atto che per il triennio 2020/2022:
 - c. non si darà corso a procedure di stabilizzazione per assenza di personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 11 comma 11 della L.R. 31/2017;
 - d. non si darà corso a procedimenti di stabilizzazione per assenza di personale in possesso dei relativi requisiti di legge nonché per la piccola capacità assunzionale dell'ente;
 - e. non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017 (progressioni verticali riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno);
 - f. non si darà corso all'assunzione di figure dirigenziali;
4. Di dare atto che il Piano Triennale di fabbisogno di personale potrà essere oggetto di modifiche in relazione alla definizione degli assetti associativi ed al verificarsi di nuove e sopravvenute esigenze non prevedibili allo stato attuale, nonché al fine di porre in essere eventuali correttivi per sopravvenute normative regionali o nazionali;
5. Di dare atto che il piano triennale di fabbisogno di personale è orientato al contenimento della spesa di personale al di sotto del corrispondente aggregato medio del triennio 2011-2013 e rispettoso di tutti i vincoli di finanza pubblica posti al contenimento della spesa di personale;
6. Di raccordare il presente provvedimento con gli altri strumenti di programmazione economico – finanziaria, con particolare riferimento al D.U.P. e al bilancio triennale di previsione.
7. Di dare atto che il presente documento costituisce autorizzazione all'assunzione e, per quanto riguarda il lavoro flessibile, il budget assegnato dall'Unione ai sensi dell'art. 56 comma 19 costituisce limite massimo inderogabile di spesa, il cui superamento comporta responsabilità disciplinare e dirigenziale;

8. Di dare atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 D. Lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art.16, comma 1, della legge 12/11/2011 n. 172 nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

9. Di stabilire quale direttiva per i responsabili di servizio 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 o all'avvio di rapporti di lavoro accessorio, 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;

10. di dare atto che l'assegnazione di personale ai vari Settori/Servizi avverrà generalmente con cadenza annuale in occasione dell'approvazione del PEG/Piano della Performance;

11. Di dare atto che il budget di spesa determinato, ai sensi dell'art. 56 comma 19 della L.R. 18/2016, con delibera dell'UTI Agro Aquileiese n. 4 del 21/1/2020 (spazi assunzionali) potrà essere oggetto di modifica e che le assunzioni programmate con il presente atto dovranno comunque essere contenute negli eventuali nuovi limiti individuati a livello di Unione;

12. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente in quanto trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale.

RAVVISATA L'URGENZA, CON SUCCESSIVA VOTAZIONE UNANIME E FAVOREVOLE resa per alzata di mano;

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE ai sensi del comma 19 dell'articolo 1 della L.R. 11.12.2003 N. 21.



COMUNE DI CAMPOLONGO TAPOGLIANO
PROVINCIA DI UDINE

*AREA FINANZIARIA, AMMINISTRATIVA, ASSISTENTE SOCIALE - SERVIZIO
SEGRETERIA E CULTURA*

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 2020/13

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022.
VERIFICA DELLE ECCELENZE. DOTAZIONE ORGANICA**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Con riferimento all'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Campolongo Tapogliano, li 13 marzo 2020

Il Responsabile del Servizio
F.TO DOTT. STEFANO MORO



COMUNE DI CAMPOLONGO TAPOGLIANO
PROVINCIA DI UDINE

*AREA FINANZIARIA, AMMINISTRATIVA, ASSISTENTE SOCIALE - SERVIZIO
SEGRETERIA E CULTURA*

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

N. 2020/13

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-
2022. VERIFICA DELLE ECCELENZE. DOTAZIONE ORGANICA**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Con riferimento all'art. 49, comma 1° del D.Lgs. n. 267/2000 del T.U.EE.LL., si esprime parere favorevole alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto.

Campolongo Tapogliano, li 16 marzo 2020

Il Responsabile del Servizio
F.TO DOTT.SSA MILENA SABBADINI

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
F.to URBAN Alberto

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Stefano MORO

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 27/03/2020 al 11/04/2020 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R. n. 21/2003 e successive modificazioni.

Campolongo Tapogliano, li 27/03/2020

Il Responsabile della Pubblicazione
F.to Orietta LEPRE

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 23/03/2020, poiché dichiarata immediatamente esecutiva (art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L.R. 24/05/2004 n. 17).

Campolongo Tapogliano, li 23/03/2020

Il Responsabile dell'esecutività
F.to Orietta LEPRE

Copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Campolongo Tapogliano, li 27/03/2020

Il Responsabile del Procedimento

Il Segretario Comunale
Dott. Stefano MORO