

COMUNE DI CASTIONS DI STRADA

Provincia di Udine

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

Numero 16 Del 17-02-2020

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

L'anno **duemilaventi** il giorno **diciassette** del mese di **febbraio** alle ore **19:00** nella Casa Comunale.

Convocata dal Sindaco si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

PETRUCCO IVAN	SINDACO	P
VALVASON IVAN	VICESINDACO	P
FAVOTTO ALESSANDRO	ASSESSORE	P
GLOAZZO CRISTIANA	ASSESSORE	P
COMAND ELISA	ASSESSORE	P

Partecipa il Segretario Comunale Comunale Dott.ssa CANDOTTO RITA

Constatato legale il numero degli intervenuti il sig.PETRUCCO IVAN in qualità di SINDACO assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame la proposta di deliberazione riguardante l'oggetto sopra indicato ed assumere i provvedimenti relativi.

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: "3. 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: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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;
- l'art. 2 del suddetto DM di approvazione delle Linee guida dispone l'entrata in vigore dal giorno della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale;

RICHIAMATI:

- l'art. 56 comma 7 della legge regionale n. 18/2016 la 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 2019";

VISTA la 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;

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/PRO;

VISTE le delibere n. 73 del 10/07/2019 di adozione della programmazione triennale delle assunzioni 2018/2020 e n. 96 del 21.10.2019 di adozione della programmazione triennale delle assunzioni 2019/2021, alle quale si rimanda per il dettaglio e considerato procedere ad un aggiornamento delle esigenze occupazionali a suo tempo indicate nei piani triennali;

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 adesione 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 continua evoluzione della normativa regionale inerente al riforma delle autonomie locali e l'orientamento manifestato da più parti di intervenire nuovamente nell'assetto istituzionale e organizzativo delle Unioni;
- 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

VISTO l'art 56, comma 19 della L.R. 18/2016, come modificato dall'art. 10 comma 13 della L.R. 23/2019, il qual prevede che le capacità assunzionali di ciascun Ente per l'anno 2020 sono pari al 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente.

Sono, altresì, applicabili le disposizioni di cui all'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito in L. n. 26/2019.

Pertanto, alla capacità assunzionale calcolata in base all'art 56, comma 19, della L.R. 18/2016 si possono aggiungere ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, così come modificato dall'art. 14bis D.L. n. 4/2019, anche:

- le capacità assunzionali del quinquennio precedente (art. 3, comma 5) per le sole quote non ancora utilizzate:

- anno 2019: 100% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2018
- anno 2018: 100% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2017
- anno 2017: 100% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2016
- anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2015
- anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni avvenute nell'anno 2014

- la capacità assunzionale pari alla spesa per le cessazioni del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3, comma 5-sexies).

VERIFICATO, rispetto ai vincoli assunzionali di cui sopra, che per gli anni 2015 – 2016 – 2017 non sono intervenute cessazioni di personale e pertanto le capacità assunzionali sono pari a 0;

CHE nel corso dell'anno 2018:

- si è verificata la cessazione di un dipendente "Istruttore Direttivo" (cat. D) a seguito di collocamento a riposo e che la relativa capacità assunzionale risulta pari a **€ 29.695,66**;

CHE nel corso dell'anno 2019:

- si è provveduto a coprire il posto vacante di Istruttore Tecnico (cat. C) tramite l'istituto della mobilità;
- si è provveduto a coprire il posto di "Operaio Specializzato – Autista Scuolabus" (cat. B), resosi vacante a seguito di mobilità di un dipendente verso altro Ente, tramite selezione effettuata tra gli iscritti nelle liste di collocamento ex art. 16 L. 56/87 e art. 26 D.P.Reg. n. 227/2006, trattandosi di unità di profilo e categoria professionale per cui è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo;

CHE per l'assunzione dell'Operaio Specializzato – Autista Scuolabus è stata utilizzata capacità assunzionale per l'importo di **€ 21.755,50**;

- si è verificata la cessazione di un dipendente "Agente di Polizia Locale" (cat. PLA) a seguito di dimissioni volontarie e che la relativa capacità assunzionale risulta pari a **€ 26.023,77**;

PRESO ATTO che alla data odierna l'Ente dispone delle informazioni:

- **dal 01.02.2020** risulta vacante un posto di "Istruttore Tecnico" (cat. C) a seguito di mobilità di un dipendente verso altro Ente;
- **dal 01.05.2020** cesserà dal servizio un dipendente "Operaio Specializzato – Autista Scuolabus" (cat. B) a seguito di collocamento a riposo e la relativa capacità assunzionale per l'anno 2020 risulterà pari a **€ 21.755,50**;

DATO ATTO che per l'anno 2020 il budget relativo alla capacità assunzionale è pari a **€ 33.963,93 (€ 7.940,16 capacità assunzionale residua su cessazioni 2018 e € 26.023,77 capacità assunzionale su cessazioni 2019)**, a cui andrà aggiunta la capacità assunzione di **€ 21.755,50** del personale che cesserà dal 01.05.2020;

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;

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

- al mantenimento del personale in servizio, assicurando una pronta copertura del turn over procedendo, dopo aver esperito le procedure di mobilità volontaria sia compartimentale che intercompartimentale, all'utilizzo degli spazi assunzionali 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, della L.R. 18/2016 e del limite di spesa di personale 2011/2013;
- al mantenimento della 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 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 sopranumerarietà, 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 sopranumerarietà o 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 è in regola con l'obbligo della quota di riserva di cui alla L. 68/1999;

DATO ATTO infine che, sulla base della programmazione di cui al presente atto, nell'anno 2020 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 Castions di Strada:

- relativamente all'esercizio 2018 ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica di cui all'articolo 19, della legge regionale n. 18, del 17 luglio 2015 come da certificazione resa dall'organo di revisione e dal responsabile del Servizio finanziario;
- la spesa di personale triennio 2018/2020, calcolata ai sensi della sopra richiama L.R. 18/2015 risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 29 del 28.10.2019 ha approvato il Documento Unico di Programmazione (DUP) 2019-2021 e il Bilancio di previsione per gli esercizi 2019-2021;

- con delibera di Giunta Comunale n. 3 del 13.01.2020 ha approvato il Piano esecutivo di gestione provvisorio per l'esercizio finanziario 2020 ed è stata disposta l'assegnazione delle risorse ai dirigenti/responsabili di servizio;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 22 del 08.07.2019 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;
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008 - verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario;
- che dagli atti programmatori il Comune di Castions di Strada è rispettoso altresì del pareggio di bilancio nell'anno 2019 - verifica effettuata con l'apposizione sul presente atto del visto di regolarità contabile da parte del responsabile del Servizio Finanziario;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale di data odierna, 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;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 39 del 29.11.2019 ha approvato il rinvio degli adempimenti in materia di contabilità economico patrimoniale e del bilancio consolidato, come da facoltà prevista dal comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL, come modificato dal comma 831 dell'art. 1 della L. n. 145/2018;

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 atto il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile degli atti, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

VISTO il d.lgs. 267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento Unico di Organizzazione;

CON VOTI UNANIMI FAVOREVOLI resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto;
2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022, come riassunto nell'ALLEGATO C, prevedendo:

anno 2020:

- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio), di procedere alla relativa copertura;

anno 2021:

- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio), già conosciute alla data odierna, di procedere alla relativa copertura;

anno 2022:

- in riferimento alle cessazioni di personale (per mobilità volontaria e dimissioni dal servizio) di procedere alla relativa copertura;

3. Di dare atto che la struttura organizzativa dell'Ente viene confermata secondo il prospetto ALLEGATO B alla deliberazione giuntale 73 del 10.07.2018, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere;

4. Di dare atto che il Piano Triennale di fabbisogno di personale e, di conseguenza, la dotazione organica sarà 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 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 per gli esercizi 2020-2022;

6. Di dare atto che dalla ricognizione di cui al comma 1 dell'art. 33 del d.lgs 165/2001, così come sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12/11/2011 n. 183 nell'organico di questo Ente non risultano situazioni di soprannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

7. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

8. Di dichiarare con separata ed unanime votazione il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 17 comma 12 della L.R. 17/2004.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
PETRUCCO IVAN

L'Assessore Anziano
VALVASON IVAN

Il Segretario Comunale
Dott.ssa CANDOTTO RITA

Ai sensi dell'art.1 comma ~~15~~ / 19 della vigente L.R. 21/2003 attesto che la presente deliberazione
~~vi rimarrà~~ ^{è stata} affissa all'Albo Pretorio e vi rimarrà, per quindici giorni consecutivi e precisamente
dal 21-02-2020 al 07-03-2020.

Data 21-02-2020

L'Impiegato Addetto
Collab. Prof.le Loredana Pertoldi

Reg.Pubbl.nr. **45/**

 Comunicato ai capigruppo a sensi del 16° comma dell'art.1 della vigente L.R. n.21/03 il 21-02-2020 Prot. n. **1819/**

**ALLEGATO "A" COME PARTE INTEGRANTE E SOSTANZIALE ALLA DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N. 16 DEL 17-02-2020**

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

PARERE TECNICO (art. 49 c.1 del D.Lg.svo 267/2000)

Si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento.

Castions di Strada, 17-02-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott.ssa RITA CANDOTTO

Parere sfavorevole – MOTIVAZIONI:

Il Responsabile del Servizio:

Art.49 del D.Lgs.vo n. 267/2000 (Pareri dei responsabili dei servizi).c.1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.

PARERE CONTABILE (art. 49 c.1 del D.Lg.svo 267/2000)

Sulla proposta di deliberazione in oggetto

- ☐ Si esprime parere **Favorevole** in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, tenuto conto che i riflessi diretti ed indiretti
- ☐ Attesta che il parere non è stato espresso in quanto dal contenuto della proposta non si evincono riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio

Castions di Strada, 17-02-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
Rag. Manuela Gloazzo

Parere sfavorevole - MOTIVAZIONI:

Il Responsabile del Servizio:

Art.49 del D.Lgs.vo n. 267/2000 (Pareri dei responsabili dei servizi).c.1. Su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta e al Consiglio che non sia mero atto di indirizzo deve essere richiesto il parere, in ordine alla sola regolarità tecnica, del responsabile del servizio interessato e, qualora comporti riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, del responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile. I pareri sono inseriti nella deliberazione.