

COPIA

Deliberazione n. 41

di data 19-05-2022



COMUNE DI NIMIS

PROVINCIA DI UDINE

Verbale di Deliberazione della GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E RIDEFINIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL' ENTE.

L'anno duemilaventidue il giorno **diciannove** del mese di **maggio** alle ore **18:45** presso la sala comunale, in seguito a convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello, risultano presenti i Signori:

Bressani Gloria	Presente
Domenighini Alessandra	Presente
Vizzutti Serena	Presente
Attimis Aldo	Presente
Mattiuza Fabrizio	Presente

Assiste all'adunanza il dott. **Gambino Nicola** Segretario Comunale.

La Sig.ra **Bressani Gloria**, 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 e su di esso la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE E RIDEFINIZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL' ENTE.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

PRESO ATTO CHE.

- ✓ l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- ✓ a norma 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;
- ✓ l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 che dispone, tra l'altro, che gli enti locali provvedono 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;

ATTESO che la disciplina relativa alla programmazione del fabbisogno di personale trova compiuta definizione:

a) per quanto riguarda gli aspetti giuridico-organizzativi:

- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato e integrato dal D.Lgs. n. 75 del 25.05.2017, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e stabilisce che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico finanziaria, il quale prevede altresì al comma 3 che ogni amministrazione provveda periodicamente a indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e al comma 6 che in assenza di tale adempimento non si possa procedere a nuove assunzioni;
- le Linee di indirizzo approvate con DM 08.05.2018 pubblicate in G.U. il 27.07.2018 emanate ai sensi dell'art 6-ter. D.Lgs.n.165/2001 per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, c. 2.
- che con il D.Lgs. n. 75/2017 e con le Linee di indirizzo del PTFP approvate con DM 08.05.2018 pubblicate in G.U. il 27.07.2018 emanate ai sensi dell'art 6-ter. D.Lgs. n. 165/2001, la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa massima sostenibile che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale;

b) per quanto riguarda gli aspetti economico-finanziari:

- la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20, che ha innovato la legge regionale 17 luglio 2015. n. 18;
- la Deliberazione di Giunta Regionale n 1885-2020 avente per oggetto "*Lr 18/2015, come modificata dalla lr 20/2020 - norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della regione e determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale. approvazione definitiva*", dove sono definiti i valori soglia distinti per classe demografica, sia dell'indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari sia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, fissando la validità dei nuovi vincoli di finanza pubblica per il periodo 2021 – 2025, considerando l'anno 2021 come sperimentale;
- la deliberazione della Giunta Regionale n. 1994 del 23.12.2021, avente ad oggetto "L.R. 18/2015. Obblighi di finanza pubblica per gli enti locali del Friuli Venezia Giulia.

Aggiornamento dei valori soglia dell'indicatore di sostenibilità della spesa di personale in esito al monitoraggio relativo ai contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso di prestiti da amministrazioni pubbliche”;

RICONOSCIUTA la necessità di procedere alla rideterminazione della dotazione organica anno 2022 e all'approvazione del piano annuale e triennale delle assunzioni per il periodo 2022-2024;

RICHIAMATI I seguenti obblighi generali imposti dalla normativa vigente preordinati alle assunzioni di personale, ivi compreso il lavoro flessibile:

1. *valutazione periodica, almeno triennale, della consistenza ed eventuale variazione della dotazione organica, previa verifica degli effettivi fabbisogni di personale (art. 6 del Decreto Legislativo n.165/2001);*
2. *adozione del programma triennale del fabbisogno di personale di cui all'art. 39 della Legge n.449/1997 in linea con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale (art. 6 del Decreto Legislativo n. 165/2001);*
3. *è in corso di approvazione ed aggiornamento annuale del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del Decreto Legislativo n. 198/2006, ai sensi della Direttiva della Funzione Pubblica n.2/2019;*
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. 18/2016;*
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;*
7. *rispetto degli obblighi di contenimento della spesa pubblica definiti ai sensi dell'art.19 della legge 18/2015 s.m.i ed invio entro i termini previsti delle certificazioni dei risultati conseguiti al Servizio Finanza Locale della Regione FVG;*
8. *rispetto dei termini previsti per la verifica degli equilibri di bilancio prevista dall'art. 193, c. 2 del TUEL;*
9. *assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, Tuel);*

DATO ATTO che, ai sensi dell'art.22 della L.R. 18/2016 e dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, i responsabili dei settori non hanno segnalato eccedenze di personale per l'anno 2022;

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 così come modificato dal D.Lgs. 75/2017 il quale stabilisce che “Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli Uffici per le finalità indicate all'art. 1 comma 1”;
- la L.R. 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)”;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

PERTANTO è intenzione di questa Amministrazione procedere alla copertura dei posti vacanti in dotazione organica nei seguenti modi e tempi:

Assunzioni a tempo indeterminato

Anno 2022

- Istruttore amministrativo -contabile di cat C da assegnare all'Area Tecnica

- Collaboratore amministrativo-contabile di cat. B da assegnare all'Area Amministrativa

E assunzioni a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero ulteriormente rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: scorrimento delle graduatorie concorsuali esistenti, ed in subordine attivazione di procedura concorsuale dedicata.

Anno 2023

-Assunzioni a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero ulteriormente rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: scorrimento delle graduatorie concorsuali esistenti, ed in subordine attivazione di procedura concorsuale dedicata.
--

Anno 2024

Assunzioni a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero ulteriormente rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: scorrimento delle graduatorie concorsuali esistenti, ed in subordine attivazione di procedura concorsuale dedicata.

Assunzioni a tempo determinato

ANNI 2022-2023-2024:

Assunzioni con contratti di lavoro flessibile per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivarsi al verificarsi delle singole necessità;
--

RILEVATO che il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti applicabile a questa Amministrazione è pertanto fissato 26,80% stabilito dalla deliberazione G.R. 1885/2020, come aggiornato con deliberazione G.R. 1994/2021;

DATO ATTO che tale valore può essere incrementato di una ulteriore percentuale pari a 5,00 % (per le annualità 2022) e pari al 3% per le annualità 2023 e 2024, in base alle classi di merito definite dalla sopracitata deliberazione della Giunta Regionale 1885/2020, essendo l'indicatore BDAP 8.2 inferiore ai valori soglia ivi determinati;

RITENUTO pertanto di approvare la programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2022-2024 e in particolare il piano annuale delle assunzioni relativo all'esercizio 2022, adeguandoli al contesto attuale, come da schema evidenziato all'interno del deliberato;

VISTO il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 (T.U.E.L.);

VISTO il D.Lgs. n. 165/2001;

VISTA la L.R. FVG 18/2016;

ACQUISITO il parere in ordine alla regolarità tecnica reso dal responsabile del servizio personale, nonché il parere di regolarità contabile reso dal responsabile del servizio economico-finanziario ex art. 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 e successive modificazioni e integrazioni;

DI DARE ATTO che il Revisore esprimerà il parere sul fabbisogno del personale nel parere al Bilancio di Previsione 2022-2024 dovendo verificare la coerenza degli stanziamenti del bilancio di previsione con gli obblighi di finanza pubblica come da deliberazione della giunta regionale n° 1885 del 14/12/2020 successivamente modificata con deliberazione n. 1994 del 23.12.2021;

si propone

1. Di approvare, per le motivazioni nelle premesse esposte, la dotazione organica anno 2022 (Allegato A), ai sensi dell'articolo 89, comma 5 del D.Lgs. n. 267/2000;
2. di dare atto che la dotazione organica prevista nel 2022, 2023 e 2024 non supera il valore soglia così come determinato nella deliberazione di Giunta Regionale n. 1885 del 14.12.2020, successivamente modificata con deliberazione n. 1994 del 23.12.2021, e che pertanto vengono rispettati i parametri previsti dall'art. 22 della L.R. 18/2015 così come modificata dalla L.R. 20/2020 (Allegato B);
3. Di dare atto che nell'ente non si registrano condizioni di eccedenza del personale, ai sensi dell'art.33 D.Lgs.165/2001;
4. Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, ai sensi e per gli effetti dell'art. 91, comma 1 del T.U. Enti Locali, come di seguito descritto:

Assunzioni a tempo indeterminato

Anno 2022

- Istruttore amministrativo -contabile di cat C da assegnare all'Area Tecnica

- Collaboratore amministrativo-contabile di cat. B da assegnare all'Area Amministrativa

E assunzioni a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero ulteriormente rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: scorrimento delle graduatorie concorsuali esistenti, ed in subordine attivazione di procedura concorsuale dedicata.

Anno 2023

-Assunzioni a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero ulteriormente rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: scorrimento delle graduatorie concorsuali esistenti, ed in subordine attivazione di procedura concorsuale dedicata.

Anno 2024

Assunzioni a tempo indeterminato di tutti i posti della dotazione organica attualmente coperti che dovessero ulteriormente rendersi vacanti, per qualsiasi motivo, tramite ricorso ai seguenti criteri di priorità: scorrimento delle graduatorie concorsuali esistenti, ed in subordine attivazione di procedura concorsuale dedicata.

Assunzioni a tempo determinato

ANNI 2022-2023-2024:

Assunzioni con contratti di lavoro flessibile per sostituire temporaneamente dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto o per far fronte ad esigenze eccezionali o temporanee, da attivarsi al verificarsi delle singole necessità;

5. Di inviare la presente deliberazione entro trenta giorni dalla data di adozione alla Corte dei Conti e alla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, per il tramite del Portale SICO, ai sensi dell'art 6-ter d.lgs.165/2001;

6. Di trasmettere la presente deliberazione alle R.S.U. e alle OOSS a titolo di informativa sindacale.

LA GIUNTA COMUNALE

- **Vista** la suesposta proposta di deliberazione;
- **Ritenuto** di farla propria ad ogni effetto di legge;
- **Vista** la legge n. 267/2000;

Con voti unanimi, espressi dai presenti nelle forme di legge,

D E L I B E R A

- di approvare e fare propria, ad ogni effetto di legge, la precedente proposta di deliberazione;
- di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 1 comma 19 della L.R. 21/2003 e succ. mod. e integrazioni a seguito di apposita separata votazione unanime resa in forma palese.

Parere tecnico (D.Lgs. n. 267/2000):

Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to CORTE VALENTINA

Parere contabile (D.Lgs. n. 267/2000):

Favorevole

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to CORTE VALENTINA

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

IL PRESIDENTE
F.to **Bressani Gloria**

IL SEGRETARIO
F.to **Gambino Nicola**

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

L'IMPIEGATO DESIGNATO
Piccinin Mila

Nimis, 20-05-2022

PUBBLICAZIONE E COMUNICAZIONI
L'IMPIEGATO RESPONSABILE ATTESTA

Che la presente deliberazione:

E' stata comunicata, con lettera ai signori capigruppo consiliari.

Viene pubblicata all'Albo informatico di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal
20-05-2022 al 04-06-2022.

L'IMPIEGATO DESIGNATO
F.to Piccinin Mila

Nimis, li 20-05-2022

ESECUTIVITA'
L'IMPIEGATO RESPONSABILE ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 comma 19
della L.R. n. 21/2003 e succ. mod. ed int. il **19-05-2022**

L'IMPIEGATO DESIGNATO
F.to Piccinin Mila

COMUNE DI NIMIS				
DOTAZIONE ORGANICA anno 2022				
AREA E UFFICIO	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	POSTI IN ORGANICO	POSTI VACANTI
<u>AREA AMMINISTRATIVA</u>				
Settore Amministrativo - Attività Culturali	D	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	1	0
	B	Istruttore Amministrativo - Contabile	1	1
Settore Servizi Demografici	C	Istruttore Amministrativo - Contabile	2	1
	B	Collaboratore Amministrativo	1	0
Settore Vigilanza	PLA	Assistente scelto	1	0
<u>AREA ECONOMICO-FINANZIARIA</u>				
Settore Finanziario - Personale - Tributi	D	Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile	2	1
	C	Istruttore amministrativo-contabile	1	0
<u>AREA TECNICO-MANUTENTIVA-LAVORI PUBBLICI</u>				
Settore Tecnico - Urbanistica - Lavori Pubblici	D	Istruttore Direttivo Tecnico	1	0
	C	Istruttore Tecnico	3	2
	B	Operaio - Autista	1	0
	B	Operaio specializzato	2	2
TOTALE			16	7
CATEGORIA	Pianta organica	Spesa presunta annua		
B	5	€ 153.604,79		
C	6	€ 212.985,54		
D	4	€ 199.782,93		
PLA	1	€ 38.432,91		
Totali	16	€ 604.806,17		

Allegato B) delibera fabbisogno personale 2022-2024

COMUNE DI NIMIS			
	2022	2023	2024
Popolazione residente al 31/12 penultimo anno precedente quello di riferimento (art.64 L.R.18/2015)	2624	2624	2624
Indicatore 8.2 BDAP	0,73	1,99	1,99
Valore soglia	31,80%	29,80%	29,80%
Macroaggregato 101	455.819,23	486.644,27	486.685,32
Entrate correnti-FCDE	2.226.531,88	2.206.063,20	2.206.063,20
Rapporto spese di personale/Entrate correnti	20,47%	22,06%	22,06%
SCOSTAMENTO	11,33%	7,74%	7,74%
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	252.217,91	170.762,56	170.721,51