



COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA

Provincia di Verona

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 156 Reg. Delib.

del 03-10-2019

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDEXZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.

L'anno **duemiladiciannove** addì **tre** del mese di **ottobre** alle ore **17:30**, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la GIUNTA COMUNALE nella solita sala delle adunanze.

Al momento della trattazione del presente punto all'Ordine del Giorno risultano:

Grison Roberto	SINDACO	Presente
Rossignoli Fausto	VICE SINDACO	Presente
Quintarelli Bruno	ASSESSORE	Presente
Righetti Franca	ASSESSORE	Presente
Momi Serena	ASSESSORE	Presente
Coeli Camilla	ASSESSORE	Assente

Assiste all'adunanza Dott.ssa Todeschini Giuliana nella sua qualità di SEGRETARIO GENERALE. Constatato legale il numero degli intervenuti Grison Roberto nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a discutere e deliberare sull'oggetto sopraindicato.

COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

Settore Servizi Trasversali
Servizio Risorse Umane

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamati:

- lo Statuto Comunale, approvato con deliberazioni di Consiglio Comunale n. 50/2000, n. 64/2000, n. 71/2000, n. 81/2000, n. 59/2009 e n. 45/2013;
- la deliberazione consiliare n. 92 del 20/12/2018 ad oggetto: "Approvazione del Bilancio di previsione relativo al triennio 2019/2021, del D.U.P. aggiornato e dei relativi allegati. Dichiarazione di immediata eseguibilità";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 10/1/2019 con la quale è stato approvato il Piano esecutivo di Gestione – Triennio 2019/2021 – parte economica;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 22/3/2018 ad oggetto: "Approvazione Piano della Performance 2018/2020. Definizione obiettivi e assegnazione ai Responsabili e al Segretario Comunale in relazione alle risorse assegnate. Dichiarazione di immediata eseguibilità";

Visto l'art. 3 della Legge 241/1990 e s.m.i. "Motivazione del provvedimento":

1. Ogni provvedimento amministrativo, compresi quelli concernenti l'organizzazione amministrativa, lo svolgimento dei pubblici concorsi ed il personale, deve essere motivato, salvo che nelle ipotesi previste dal comma 2. La motivazione deve indicare i presupposti di fatto e le ragioni giuridiche che hanno determinato la decisione dell'Amministrazione, in relazione alle risultanze dell'istruttoria.
2. La motivazione non è richiesta per gli atti normativi e per quelli a contenuto generale.
3. Se le ragioni della decisione risultano da altro atto dell'amministrazione richiamato dalla decisione stessa, insieme alla comunicazione di quest'ultima deve essere indicato e reso disponibile, a norma della presente legge, anche l'atto cui essa si richiama.
4. In ogni atto notificato al destinatario devono essere indicati il termine e l'autorità cui è possibile ricorrere.

Premesso che l'art. 48, comma 3, del D.Lgs. n. 267/2000 e l'art. 35, comma 7, del D.Lgs. n. 165/2001 attribuiscono alla Giunta la competenza regolamentare in merito all'ordinamento degli uffici e dei servizi, alla definizione della dotazione organica, alle modalità di assunzione, ai requisiti di accesso ed alle modalità concorsuali;

Preso atto che:

- l'art. 39 della Legge 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge n. 68/1999, adeguando i

propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 riprende le disposizioni di cui all'art. 39 della legge 449/1997 in ordine alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale, finalizzata ad una riduzione programmata delle spese di personale, per cui gli Enti Locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, devono programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale a orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione;
- a norma dell'art. 1, comma 102 della Legge n. 311/2004, le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10/bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dai Revisori dei Conti nella relazione di accompagnamento alla deliberazione di approvazione del Bilancio annuale dell'Ente;
- l'art. 3, commi 120 e 121 della Legge 244/2007 (Legge Finanziaria per il 2008) e l'art. 1, comma 557, della Legge 296 del 27/12/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), sostituito dal D.L. n. 78/2010, convertito con modifiche nella Legge n. 122/2010, prevedono che gli Enti Locali soggetti al patto di stabilità interno definiscano in piena autonomia le linee gestionali tendenti ad assicurare la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche – amministrative;
- l'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006 (Legge Finanziaria per il 2007), introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, prevede *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere all'anno 2014 gli Enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”* (triennio 2011/2013);
- l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014 e s.m.i. prevede che dal 2018 la percentuale della capacità assunzionale è fissata, per tutti gli Enti Locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere, al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente; il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2009);

Dato atto che:

- il D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, ha previsto che le Regioni e gli Enti Locali possano computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni per quiescenza che producono il relativo turn-over;

- la Legge 28 marzo 2019, n. 26 ha modificato il comma 5 dell'art. 3, D.L. n. 90/2014 e ai fini del computo dei resti assunzionali non utilizzati, ha permesso di effettuare il calcolo sui cinque anni precedenti e non più solo nel triennio precedente. In altri termini, a partire dall'anno 2019 gli Enti Locali potranno utilizzare le capacità assunzionali del 2018, 2017, 2016, 2015 e 2014, non spese in questi anni, e riferite alle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente alle medesime;

Considerato che:

- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le Amministrazioni diverse dalle Amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 165/2001; l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Visto che :

- con decreto 08/5/2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- tali linee di indirizzo prevedono che: *"la dotazione organica si risolve in valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.....e che per le Regioni e gli Enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa di personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente"*;
- per gli Enti Locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 - spesa media triennio 2011/2013 corrispondente a € 2.180.232,91;
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

Vista la deliberazione della Corte dei Conti per la Puglia n. 111/2018 la quale detta importanti indicazioni per la redazione dei Piani triennali di fabbisogno di personale;

Rilevato, dalla suddetta deliberazione, che per la verifica del limite di spesa di personale è necessario fare riferimento al dato degli impegni;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) che:

- impone a tutte le Pubbliche Amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- la norma sanziona le Pubbliche Amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo, dettando al contempo le procedure da attivare per il collocamento in esubero del personale eccedente ai fini della ricollocazione presso altre Amministrazioni, oppure, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;

Visto che questa Amministrazione Comunale non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha verificato l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011. L'Ente si trova, invece, in condizioni di carenza di personale, dovuta a limiti di bilancio e cessazioni per le quali non è stato possibile disporre copertura per i limiti legislativi;
- ha rideterminato la dotazione organica del personale;
- ha rispettato per l'anno 2018 il Pareggio di bilancio, come da certificazione sottoscritta dal Sindaco, dalla Responsabile del Settore Programmazione Finanziaria e dai Revisori dei Conti, acquisita dal MEF in data 18/3/2019 al prot. n. 39783;
- ha tenuto in debito conto i principi fissati dall'art. 39, comma 19, della legge 449/2001, al fine di perseguire il contenimento della spesa di personale;
- non versa nelle condizioni di deficitarietà strutturale e, quindi, per effetto - dell'art. 243 del D.Lgs. 267/2000, non è soggetta a controlli sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- ha adottato il Piano delle azioni positive triennio 2020/2022, con deliberazione di Giunta Comunale n. 153 del 26/9/2019;

Dato atto del rispetto della legge 12/03/1999, n. 68, sulla disciplina generale delle assunzioni obbligatorie;

Preso atto che:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 102 del 20/5/2019 è stato modificato l'organigramma della macrostruttura dell'Ente, sopprimendo le posizioni dirigenziali e suddividendo l'Area Gestione del Territorio in tre Aree distinte;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 126 del 22/8/2019 è stato ulteriormente modificato l'organigramma della macrostruttura dell'Ente, sopprimendo il Settore Autorizzazioni Paesaggistiche e con diversa distribuzione delle competenze relativamente al Settore stesso, come di seguito riportato:
 - **SETTORE SERVIZI TRASVERSALI**
Segretario Generale
Servizi: Risorse Umane, Controllo Strategico e di Gestione
 - **AREA DI STAFF DI PROGRAMMAZIONE**
Vice Segretario
Posizione Organizzativa
Settore Affari Generali
Servizi: Legale/Contratti, Anticorruzione, Trasparenza, Controlli interni, Segreteria Generale, CED, Comunicazione, Turismo e Promozione, Biblioteca
 - **AREA AMMINISTRATIVA**
Posizione Organizzativa
Settore Sportello del Cittadino
Servizi: Demografici, Stato Civile, Elettorale, Flussi Documentali, Sociali e Assistenziali, Sport, Pubblica Istruzione, Rapporti Cittadino servizio Pubblica Istruzione
 - **AREA GESTIONE DEL TERRITORIO 1**
Posizione Organizzativa
Settore Urbanistica/Patrimonio
Servizi: Urbanistica, Patrimonio, Ecologia, Paesaggio
 - **AREA GESTIONE DEL TERRITORIO 2**
Posizione Organizzativa
Settore Edilizia Privata e Rapporti Imprese
Servizi: Edilizia Privata, Suap, Commercio
 - **AREA GESTIONE DEL TERRITORIO 3**

Posizione Organizzativa

Settore Servizi Pubblici

Servizi: Lavori Pubblici, Manutenzioni, Amministrazione, Vigilanza e Controllo del Paesaggio

- **AREA CONTABILE**

Posizione Organizzativa

Settore Programmazione Finanziaria e Settore Tributi

Servizi: Contabilità – Bilancio, Economato, Tributi

- **AREA DI STAFF DI CONTROLLO**

Posizione Organizzativa

Settore Polizia Locale

Servizi: Polizia Amministrativa, Pubblica Sicurezza, Vigilanza Stradale, Polizia Giudiziaria, Controllo Ambientale, Coordinamento Protezione Civile

Visto che ai sensi dell'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 le Amministrazioni Pubbliche, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato, nel rispetto delle procedure di reclutamento, ferma restando la competenza delle Amministrazioni in ordine alla individuazione delle necessità organizzative in coerenza con quanto stabilito dalle vigenti disposizioni di legge;

Richiamato l'art. 9, comma 28, del D.L. 31/5/2010, n. 78, convertito nella legge 30/7/2010, n. 122, e s.m.i., in materia disciplina delle assunzioni di lavoro flessibile;

Sentiti i Responsabili di Settore a norma dell'art. 6, comma 4 bis, del D.Lgs. 165/2001 e tenuto conto delle proposte pervenute alla data del presente provvedimento;

Considerato che l'attuazione del presente Piano dei Fabbisogni del personale 2020/2022 – piano occupazionale 2020 consentirà di superare le criticità rilevate nell'attuale modello organizzativo attraverso le seguenti assunzioni:

- a tempo indeterminato:

- n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D1 presso l'Area di Staff di Programmazione/Settore Affari Generali, con impiego a tempo pieno;
- n. 1 Agente di Polizia Locale Cat. C presso l'Area di Staff di Controllo/Settore Polizia Locale, con impiego a tempo pieno;
- n. 1 Istruttore Cat. C presso l'Area Gestione del Territorio 3/Settore Servizi Pubblici/Servizi Lavori Pubblici - Amministrazione, trasformazione Contratto Formazione Lavoro con impiego a tempo pieno;

- a tempo determinato:

- n. 1 Istruttore tecnico Cat. C presso l'Area Gestione del Territorio 2/Settore Edilizia Privata e Rapporti Imprese, con Contratto di Formazione e Lavoro con impiego a tempo pieno;
- n. 1 Istruttore tecnico Cat. C presso l'Area Gestione del Territorio 3/Settore Servizi Pubblici/Servizi Lavori Pubblici - Amministrazione con Contratto di Formazione e Lavoro con impiego a tempo pieno;
- n. 1 Esecutore Cat. B1 presso l'Area Gestione del Territorio 3/Settore Servizi Pubblici/Servizio Manutenzioni con impiego a tempo pieno, per 12 (dodici) mesi;
- n. 1 Esecutore Cat. B1 presso l'Area Gestione del Territorio 3/Settore Servizi Pubblici/Servizio Manutenzioni con impiego a tempo pieno, per 6 (sei) mesi;

Ritenuto, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di poter procedere all'approvazione del Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2022 – piano occupazionale 2020;

Dato atto che le eventuali procedure di selezione saranno avviate nel rispetto del pareggio di bilancio e l'equilibrio di spesa sarà assicurato sia in corso d'anno che su base annuale per gli esercizi successivi con contestuale definizione delle scadenze e delle cessazioni dei rapporti di lavoro flessibile;

Considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione in oggetto, qualora si verificassero esigenze e/o vincoli normativi tali da determinare cambiamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Dato atto altresì che:

- è stato verificato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, come da allegato sub A) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- la capacità assunzionale anno 2020 è verificata nell'allegato sub B2) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
- i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014 sono rispettati come verificato nell'allegato sub C) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale ;
- la copertura della quota obbligatoria del proprio organico con personale appartenente alle categorie protette è mantenuta anche dal presente Piano Occupazionale;

Considerato che:

- le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, previa verifica degli effettivi fabbisogni;
- il documento di programmazione triennale dei fabbisogni di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti Responsabili, che individuano i profili necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Ritenuto di determinare la dotazione organica numerica dell'Ente come riportato nell'allegato sub D) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Dato atto che il Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, sulla programmazione del personale di cui al presente atto ha espresso in data 27/9/2019 il parere favorevole n. 32/2019, acquisito agli atti dell'Ente al prot. n. 25142 del 30/9/2019, allegato sub E) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267 del 18/8/2000 e s.m.i.;
- il D.Lgs. n. 165 del 30/3/2001 e s.m.i.;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Dato atto che:

- il presente provvedimento, ai sensi del combinato disposto degli art.li 49-147bis.1-153.5 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i., comporta riflessi diretti e indiretti sulla situazione economico finanziaria e patrimoniale dell'Ente poiché trattasi della programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2020;

- sono stati acquisiti i pareri ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., come riportati in allegato;

Visto il Decreto Sindacale n. 27 - R.G. 32 del 29/8/2019 di attribuzione alla sottoscritta, delle funzioni di cui al comma 3, lett. a), b), c), d), e), f), g), h), i) dell'art. 107 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, relativamente al Settore Servizi Trasversali/Servizio Risorse Umane;

PROPONE

1. di dare atto delle premesse, che costituiscono parte integrante e sostanziale del provvedimento;
2. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
3. di approvare il Piano dei Fabbisogni di personale 2020/2022 – Piano Occupazionale anno 2020, prevedendo per l'anno 2020 le seguenti assunzioni:
 - a tempo indeterminato:
 - n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D1 presso l'Area di Staff di Programmazione/Settore Affari Generali, con impiego a tempo pieno;
 - n. 1 Agente di Polizia Locale Cat. C presso l'Area di Staff di Controllo/Settore Polizia Locale, con impiego a tempo pieno;
 - n. 1 Istruttore Cat. C presso l'Area Gestione del Territorio 3/Settore Servizi Pubblici/Servizi Lavori Pubblici - Amministrazione, trasformazione Contratto Formazione Lavoro con impiego a tempo pieno;
 - a tempo determinato:
 - n. 1 Istruttore tecnico Cat. C presso l'Area Gestione del Territorio 2/Settore Edilizia Privata e Rapporti Imprese, con Contratto di Formazione e Lavoro con impiego a tempo pieno;
 - n. 1 Istruttore tecnico Cat. C presso l'Area Gestione del Territorio 3/Settore Servizi Pubblici/Servizi Lavori Pubblici - Amministrazione con Contratto di Formazione e Lavoro con impiego a tempo pieno;
 - n. 1 Esecutore Cat. B1 presso l'Area Gestione del Territorio 3/Settore Servizi Pubblici/Servizio Manutenzioni con impiego a tempo pieno, per 12 (dodici) mesi;
 - n. 1 Esecutore Cat. B1 presso l'Area Gestione del Territorio 3/Settore Servizi Pubblici/Servizio Manutenzioni con impiego a tempo pieno, per 6 (sei) mesi;
4. di dare atto che:
 - è stato verificato il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente di cui all'art. 1, comma 557 – quater della Legge 296/2006, introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dalla legge di conversione 11 agosto 2014, n. 114, come da allegato sub A) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
 - la capacità assunzionale anno 2020 è verificata nell'allegato sub B2) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
 - i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4bis del D.L. 90/2014 sono rispettati come verificato nell'allegato sub C) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
 - il Piano Triennale dei Fabbisogni del personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente;
5. di dare atto altresì che le eventuali procedure di selezione saranno avviate nel rispetto del pareggio di bilancio e l'equilibrio di spesa sarà assicurato sia in corso d'anno che su base annuale per gli esercizi successivi con contestuale definizione delle scadenze e delle cessazioni dei rapporti di lavoro flessibile;

6. di determinare la dotazione organica numerica dell'Ente come riportato nell'allegato sub D) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
7. di dare atto infine che il Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2001, sulla programmazione del personale di cui al presente atto ha espresso in data 27/9/2019 il parere favorevole n. 32/2019, acquisito agli atti dell'Ente al prot. n. 25142 del 30/9/2019, allegato sub E) all'originale del presente provvedimento di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
8. di riservarsi, anche ai fini del rispetto di eventuali vincoli derivanti dall'emanazione di norme regolamentari o legislative sulle assunzioni di personale, la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione dei fabbisogni di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
9. di autorizzare il Segretario Generale/Responsabile Settore Servizi Trasversali/Servizio Risorse Umane ad attivare le procedure indicate al precedente punto 3. in tempo utile per il rispetto della presente programmazione;
10. di trasmettere il presente Piano Triennale dei Fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla circolare RGS n. 18/2018;
11. di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, per poter attivare le procedure secondo le previsioni del presente Piano Occupazionale anno 2020.

Allegati:

- A) monitoraggio spesa del personale
- B1) capacità assunzionale 2019
- B2) capacità assunzionale 2020
- C) monitoraggio lavoro flessibile
- D) dotazione organica
- E) parere favorevole n. 32/2019 Collegio Revisori dei Conti

COMUNE DI NEGRAR DI VALPOLICELLA
Provincia di Verona

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione integrale senza modificazioni;

Visti gli allegati pareri resi, ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, in ordine alla regolarità tecnica ed alla regolarità contabile del provvedimento in adozione;

Preso atto del visto del proponente sulla proposta di deliberazione in oggetto;

Richiamato l'art. 48 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Richiamato altresì l'art. 109 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Con votazione favorevole unanime palese,

DELIBERA

1. di approvare l'allegata proposta di deliberazione, parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. di dare atto che costituiscono allegati della proposta di deliberazione:
 - A) monitoraggio spesa del personale
 - B1) capacità assunzionale 2019
 - B2) capacità assunzionale 2020
 - C) monitoraggio lavoro flessibile
 - D) dotazione organica
 - E) parere favorevole n. 32/2019 Collegio Revisori dei Conti

Successivamente la Giunta Comunale, con separata e favorevole votazione unanime

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma quarto, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDEXZA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.

Il Responsabile del procedimento
F.to SARTORI ANTONELLA

L'Assessore proponente
F.to Grison Roberto

***Pareri in ordine alla proposta di deliberazione n. 146 del 09-09-2019
ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267***

OGGETTO DELLA PROPOSTA

***APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2020/2022 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020. VERIFICA SITUAZIONE DI
ESUBERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE
N. 183/2011.***

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. n.267/2000, il seguente parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

Favorevole

Negrar di Valpolicella, 30-09-2019

Il Dirigente/Responsabile del Settore
F.to Dott.ssa Giuliana Todeschini

***Pareri in ordine alla proposta di deliberazione n. 146 del 09-09-2019
ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1 del D.Lgs 18 agosto 2000 n. 267***

OGGETTO DELLA PROPOSTA

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022 - PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2020. VERIFICA SITUAZIONE DI ESUBERO E DI ECCEDENZIA DI PERSONALE PREVISTA DALL'ART. 16, LEGGE N. 183/2011.

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. n.267/2000, il seguente parere di regolarità contabile, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

Favorevole

Si prende atto che, secondo quanto riportato al punto 4 del dispositivo del presente provvedimento, sono stati verificati:

- il contenimento delle spese di personale (rif. art. 1, comma 557, L. 296/2006),
- la capacità assunzionale per l'anno 2020,
- i limiti di spesa per i rapporti di lavoro a tempo determinato.

Si attesta che, ai sensi del combinato disposto degli artt. 49-147 bis.1-153.5 del D. Lgs. 267/2000, l'atto in questione comporta riflessi diretti sulla situazione economico-finanziaria dell'Ente poiché la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 ed il piano occupazionale 2020, che si approvano, costituiscono documenti propedeutici dei quali si terrà conto in sede di predisposizione del bilancio di previsione 2020/2022.

Negrar di Valpolicella, 01-10-2019

Il Dirigente/Responsabile del Settore
F.to Dott.ssa CRISTINA RIGHETTI

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to Grison Roberto

SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Todeschini Giuliana

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio dal giorno
al

F.to Il Responsabile della pubblicazione

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione diviene esecutiva trascorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione, ai sensi dell'art. 134, terzo comma, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

F.to L'incaricato del Servizio Segreteria

NOTE DELLA DELIBERAZIONE

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Negrar di Valpolicella,

L'Addetto del Servizio
