

PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI 2019/2021- PIANO ANNUALE 2019

DOTAZIONE ORGANICA

L'articolo 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. A norma dell'art. 1, comma 102, della L. 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 L. 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 L. n. 449/1997 e s.m.i.. Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 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 dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente.

L'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa.

L'articolo 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse.

Il Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", e tale decreto è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018 e quindi il Comune di Castello di Godego è chiamato, in questa sede, al recepimento di tali linee di indirizzo relativamente alla programmazione 2019-2021, appurato che la scadenza suddetta riguardava esclusivamente il Piano assunzionale triennale 2018-2020 Piano annuale 2018.

Nel Comune di Castello di Godego **non esistono posizioni di esubero di personale**, sentiti anche i responsabili di area, anzi il numero di dipendenti è abbondantemente al di sotto della media nazionale per classe demografica (cfr. G. Uff. del 22/04/2017 Comuni con popolazione tra 5.000 e 10.000 abitanti rapporto dipendenti popolazione 1/159) mentre a San Zenone tale rapporto è pari a 1/277 e che non sussistono nemmeno duplicazioni di competenze.

Si prevede di assumere eventualmente nel 2019 un Istruttore Amministrativo – Bibliotecario Categoria Giuridica C in alternativa all'esternalizzazione del servizio di prestito interbibliotecario, a fronte del pensionamento nell'anno 2018 del bibliotecario, dando atto che la spesa di personale prevista per il triennio 2019-2021 risulta essere inferiore nei vari anni alla media del triennio 2011-2013, imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a € 942.895,84, che è stato adeguato alla somma di € 983.355,05 aggiungendo la somma che in quell'occasione era stata utilizzata quale media triennale del computato degli oneri contrattuali pregressi e la somma relativa agli incentivi ICI che all'epoca venivano esclusi dal conteggio della spesa di personale. La previsione di spesa di personale relativamente al triennio 2019-2021 risulta inferiore a tale importo, come certificato anche dal revisore dei conti con parere n. 10/2018.

L'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dal 01/01/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

In questa sede si da atto che, considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.. Inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, come da proposta da parte dei Responsabili di P.O., sono stati elaborati in coerenza anche con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, approvati con la deliberazione di Giunta Comunale di approvazione dell'ultima modifica del PEG 2018-2020 n. 98 del 30/11/2018 e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

Quanto agli anni 2020 e 2021 non vi è a tutt'oggi certezza delle future cessazioni e si rinvia quindi ogni decisione all'avvenuta presentazione di eventuali domande di pensionamento conseguenti alla scelta individuale dei singoli dipendenti.

L'articolo 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio").

Si ritiene altresì di prevedere nel 2019 eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.

Si da atto di aver verificato il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- a) previsione del conseguimento del saldo non negativo di bilancio in termini di competenza tra entrate finali e spese finali per il 2018 (in caso di mancato conseguimento del saldo opera il divieto assoluto nel 2019 di assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale);
- b) invio entro il 31.03.2018 sulla piattaforma "pareggio bilancio.mef.gov.it" della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (circolare RGS 03.04.2017 n. 17);
- c) conseguimento del saldo superiore al 3% delle entrate finali;
- d) adozione del piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne. Il piano triennale 2019-2020-2021 viene adottato in questa sede;
- e) adozione degli obiettivi di performance collegati al PEG;

- f) obbligo di contenimento della spesa del personale nei limiti della spesa media del triennio 2011-2013;
- g) rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, rendiconto e bilancio consolidato e del termine di 30 giorni dalla loro approvazione per l'invio dei dati al BDAP;
- h) comunicazione agli enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà;
- i) certificazione dei crediti a richiesta degli interessati;
- j) assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

presupposti normativi recentemente ribaditi dalla Corte dei Conti del Veneto nel parere n. 189 del 22 maggio 2018.

Il Comune di Castello di Godego non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo.

La dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, avendo in organico un "Istruttore amministrativo" disabile 2018, e che tale spesa non rientra comunque tra le quote assunzionali e nel calcolo dei limiti alla spesa del personale.

L'eventuale modifica alla presente programmazione del fabbisogno di personale in corso d'anno 2019 sarà consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

Tutto ciò premesso si riporta la seguente rideterminazione della dotazione organica, nella quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti ed il contestuale aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni del personale 2019/2020/2021 e del piano occupazionale 2019.

I AREA: SEGRETERIA – SERVIZI ALLA PERSONA 1^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: SEGRETERIA, URP, AFFARI GENERALI, CONTRATTI, ELETTORALE, DEMOGRAFICO, SOCIO-ASSISTENZIALI, ISTRUZIONE E CULTURA, SPORT E TEMPO LIBERO

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D1	D1	Istruttore direttivo assistente sociale	Milani Elena	1		
D1	D1	Istruttore direttivo Amministrativo	Toniolo Elena	1		
C	C5	Istruttore amministrativo	Beltrame Loretta	1 part time 66,66%		
C	C5	Istruttore amministrativo	Peron Sonia	1		

C	C4	Istruttore amministrativo	Ferraccioli Pamela	1 part time 50%		
C	C	Istruttore amministrativo	Goegan Sara	1		
C	C4	Istruttore amministrativo	Pozzobon Daniela	1		
C	C	Istruttore amministrativo – bibliotecario	Vacante		1	Da assumere in alternativa all'esternalizzazione e del servizio di prestito bibliotecario
B3	B7	Collaboratore professionale	Baggio Daniela	1 part time 66,66%		
B3	B7	Collaboratore professionale	De Lazzari Lucia	1 part time 50%		
B1	B6	Esecutore amministrativo	Sgalmuzzo Carla	1		

II AREA: ECONOMICO – FINANZIARIA 2^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: RAGIONERIA, TRIBUTI, CONTROLLO DI GESTIONE, PERSONALE, ECONOMATO

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D3	D5	Funzionario contabile	Zen Giorgio	1		
C	C5	Istruttore contabile	Meneghetti Renato	1		
C	C5	Istruttore contabile	Milani Sofia	1		
C	C4	Istruttore contabile	Carnio Emanuele	1		Categoria protetta

III AREA:TECNICA 3^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: LAVORI PUBBLICI, AMBIENTE, MANUTENZIONE, PATRIMONIO, CED sistema informativo territoriale

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D3	D3	Funzionario tecnico	Daminato Sergio	1		
C	C4	Istruttore tecnico	Marighetto Michela	1		
B3	B6	Operaio specializzato	Bonaldo Giovanni	1		
B1	B1	Operaio qualificato	Gemin Gianluca	1 part time 50%		A 24/36 ore a far data dal 01/01/2019

IV AREA: URBANISTICA 4^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: URBANISTICA, ASSETTO DEL TERRITORIO, ATTIVITA' PRODUTTIVE

CAT.	Pos. Econ.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti, trasformati	Note Tempi di copertura
D1	D3	Istruttore direttivo tecnico	Piva Nicola	1		
C	C4	Istruttore tecnico	Pozzobon Daniele	1 part time 66,66%		
B1	B5	Esecutore	Dalle Fratte Carla	1. part time 66,66%		

V AREA: POLIZIA LOCALE 5^ POSIZIONE ORGANIZZATIVA

SERVIZI: POLIZIA LOCALE, PROTEZIONE CIVILE

CAT.	Pos.	Profilo professionale	Nominativo	Posti coperti	Posti nuovi, vacanti,	Note
------	------	--------------------------	------------	------------------	--------------------------	------

	Econ.				trasformati	Tempi di copertura
D1	D4	Istruttore direttivo	Pellizzari Angelo	1		
C	C5	Istruttore di vigilanza	Moretti Gianni	1		
C	C2	Istruttore di vigilanza	Marcon Mauro	1		
C	C1	Istruttore di vigilanza	Ghion Enrico	1		
C	C4	Istruttore di vigilanza	Bernardi Christian	1		

CESSAZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO PREVISTE NEL PERIODO 2019-2021 (salvo ulteriori variazioni della normativa in materia di collocamento a riposo)

ANNO 2019 / ANNO 2020 / ANNO 2021 /
--

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

ANNO 2019 n. 1 Istruttore Amministrativo – Bibliotecario Categoria Giuridica C (per mobilità da altro Ente o eventuale concorso pubblico) ANNO 2020 / ANNO 2021 /
--

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Anno 2019: viene prevista l'eventuale possibilità di ricorrere a questa forma di istituto di lavoro flessibile, previa apposita variazione di bilancio, in base alle normative vigenti (anche sotto forma di lavoro interinale) saranno eseguite nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile

(in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale.

