



COMUNE DI S. DORLIGO DELLA VALLE – OBČINA DOLINA

(TRIESTE – TRST)

GIUNTA COMUNALE / OBČINSKI ODBOR

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
TAKOJ IZVRŠLJIV

GEN – DELG – 2019-102/g-P/3-2/S-PER

numero, classificazione, cod. uff. / številka, klasifikacija, šifra urada

VERBALE DI DELIBERAZIONE DD.
ZAPISNIK O SKLEPU Z DNE

13.8.2019

N.
ŠT.

102/g

OGGETTO / ZADEVA:

VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2019-2021.
SPREMEMBA TRILETNEGA NAČRTA POTREBE PO OSEBJU 2019-2021.

Sono presenti i signori / Prisotni so:

Sandy KLUN	Sindaco / župan	presente / prisoten
Goran ČUK	Vicesindaco / podžupan	assente / odsoten
Antonio GHERSINICH	Assessore / odbornik	presente / prisoten
Franca ŽERJAL	Assessora / odbornica	presente / prisotna
Davide ŠTOKOVAC	Assessore / odbornik	assente / odsoten
Elisabetta SORMANI	Assessora / odbornica	presente / prisotna

Assiste il Vicesegretario:

Prisostvuje podtajnik:

AVV. ALEŠ KAPUN

PUBBLICATO ALL'ALBO / OBJAVLJEN NA OGLASNI DESKI

dal 18/8/2019 al 2/9/2019
od do

IL RESPONSABILE - ODGOVORNI

Copia conforme all'originale
Ta izvod ustreza originalu

f.to – l.r.

AVV. ALEŠ KAPUN

PROPOSTA DELL'ASSESSORA AL PERSONALE
PREDLOG ODBORNICE ZA OSEBJE

Premesso che con deliberazione giuntale n. 159/g dd. 27/11/2018 è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2019-2021, redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo definite con il Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato sulla G.U. n. 172 dd. 27/7/2018, sulla base dei fabbisogni di personale a tempo indeterminato e di tipo flessibile, tenuto conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale;

Visto l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*", come modificato con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ed in particolare i commi 2, 3 e 6 che vengono qui di seguito riportati:

"2. 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.

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."

"6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.";

Considerato che il piano triennale di cui sopra è stato predisposto (a fine novembre 2018) sulla base delle previsioni del predisponendo schema di bilancio 2019-2020-2021, tenendo conto delle sole cessazioni di personale già definite o certe e delle spese relative al segretario comunale quantificate sulla base della convenzione di segreteria in atto (compartecipazione spesa Comune di S. Dorligo della Valle-Dolina pari al 10%);

Vista la deliberazione consiliare n. 7/c dd. 10/04/2019 di presa d'atto dell'adesione del Comune di Duino Aurisina-Devin Nabrežina alla convenzione di segreteria di cui sopra, in base alla quale la compartecipazione di questo Comune è scesa al 5%, ragion per cui la corrispondente spesa annua è la metà di quella inizialmente prevista;

Rilevato che, a seguito dell'entrata in vigore del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 convertito, con modificazioni, in Legge 28 marzo 2019, n. 26 recante "*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*", in data 30/01/2019 è stata presentata domanda di collocamento a riposo con la "pensione quota 100" da parte di n. 1 collaboratore amministrativo cat. B (B8), cessazione effettivamente avvenuta in data 31/07/2019 (costo lordo annuo € 31.858,24);

Rilevato, altresì, che in data 05/04/2019 è stata presentata domanda di collocamento a riposo, maturando i requisiti per la "pensione anticipata" entro il 17/05/2019, da parte di n. 1 ispettore superiore di Polizia locale cat. PLA (PLA5), cessazione che avverrà effettivamente in data 31/08/2019 (costo lordo annuo €37.644,85);

Considerato che il suddetto D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 convertito, con modificazioni, in Legge 28 marzo 2019, n. 26, con l'art. 14-bis "*Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale e degli enti locali*" apporta modifiche all'art. 3 del D.L. 90/2014 convertito in legge 114/2014 introducendo il comma 5-sexies che consente quanto segue: "*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle 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 che producono il relativo turn-over*";

Di conseguenza nel piano assunzioni per il 2019 è possibile inserire le sostituzioni del personale che

cessa dal servizio, per pensionamento ordinario o per adesione a “quota 100”, nel medesimo 2019;

Visto il D.L. 30/4/2019, n. 34 (*Decreto crescita*), convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che con l’art. 33, comma 2, cambia le regole per le assunzioni nei Comuni, puntando a sganciare il *turn over* dalle cessazioni ed a legare i nuovi reclutamenti al peso della spesa per il personale sulle entrate correnti, demandando però la decorrenza della sua applicazione e la definizione delle fasce demografiche e relativi valori soglia che dovranno essere applicati dal 2020, ad un decreto ministeriale di prossima emanazione;

Vista la Legge 19/6/2019, n. 56 (*Legge concretezza*), che all’art. 3, comma 8 prevede che “[...] *al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001*”;

Considerato necessario procedere in corso d’anno ad una revisione del PTFP, per quanto riguarda l’annualità 2019, sulla scorta degli elementi nuovi emersi e della normativa sopravvenuta in seguito all’approvazione del piano stesso;

Rilevato che, ai sensi della Legge regionale n. 12/2014, alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale si applicano, a decorrere dal 1° gennaio 2014, ai fini dell’attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, anche somministrato, le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

Vista la Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 “*Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale*” e s.m.i., in particolare l’art. 20 relativo alle modalità di assunzione del personale non dirigente nelle amministrazioni del Comparto unico;

Visto l’art. 78, comma 3, della Legge regionale 29 aprile 2019, n. 6 “*Misure urgenti per il recupero della competitività regionale*”, ai sensi del quale “*In relazione alle particolari esigenze operative e funzionali delle amministrazioni del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale correlate ai processi di riforma delle autonomie locali della Regione, per l’utilizzo delle graduatorie di pubblici concorsi per l’accesso agli impieghi presso le amministrazioni medesime banditi nel corso del solo anno 2019, continua ad applicarsi la disciplina di cui alla legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 (Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale)*”;

Viste le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche*” emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dd. 8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U. n. 172 in data 27/7/2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel D.Lgs. 75/2017;

Considerato che, secondo le suddette linee guida, nel PTFP la dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile. In concreto, la spesa del personale in servizio sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può superare la **spesa potenziale massima**, che per gli enti locali è rappresentata dal tetto di spesa del personale come attualmente determinato nel **valore medio delle spese di personale nel triennio 2011-2013**. Ne consegue che i posti vacanti nella dotazione organica dell’ente sono unicamente i posti copribili nel senso anzidetto e che una sua eventuale rimodulazione non può comportare il superamento di tale valore finanziario complessivo;

Dato atto che questo ente, in base a quanto verificato e certificato dal responsabile del Servizio economico finanziario:

- ha rispettato gli obiettivi di finanza pubblica ed i vincoli del pareggio di bilancio nell’anno 2018;
- rispetta gli obblighi previsti dall’art. 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i. e le corrispondenti norme regionali sul contenimento delle spese di personale;
- la spesa complessiva di personale nel 2019 è contenuta al disotto del valore medio delle spese di personale nel triennio **2011-2013** pari a **1.957.535,00 €** e che tale rispetto è previsto anche per il 2020 e 2021;
- il limite di spesa per le assunzioni c.d. “*flessibili*”, corrispondente alla spesa sostenuta nell’anno 2009 per la stessa tipologia di assunzioni, è pari a **€ 202.689,51**;

Rilevato che il servizio Risorse umane, sulla scorta di quanto sopra richiamato e sintetizzato, ha proceduto alla rielaborazione dei dati sui quali si fonda il PTFP 2019-2021, come segue:

- a) rielaborazione della dotazione organica teorica numerica e finanziaria, tenendo conto delle nuove cessazioni intervenute e della conseguente esigenza di nuove coperture, verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013 (**Allegato A**);
- b) rielaborazione della dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (**Allegato B**);

- c) calcolato la capacità assunzionale aggiuntiva per l'anno 2019, derivante dalle due cessazioni di quest'anno, per una quota complessiva di **€ 69.503,09**
- d) verificato l'importo stanziato nel bilancio di previsione, come risultante allo stato attuale: per l'anno 2019 € 2.097.192,65 per l'anno 2020 € 1.925.482,00e per l'anno 2021 € 1.925.482,00(**Allegato C**);

Assunto che in base alla rielaborazione di cui sopra, la dotazione organica dell'ente determina un costo teorico di **€ 1.545.735,79** ove fosse completamente coperta e che la sua eventuale rimodulazione non deve determinare il superamento del tetto di spesa del personale come attualmente determinato nel valore medio delle spese di personale nel triennio **2011-2013** e pari a **€1.957.535,00**;

Viste le proposte avanzate dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per l'articolazione organizzativa da essi diretta, come già espresse in sede di predisposizione del PTFP 2019-2021;

Considerato che dall'attuazione del piano assunzioni per l'anno 2019 già previsto nel PTFP approvato in data 27/11/2018, rimane non utilizzata una quota pari a €249,36 da aggiungere alla disponibilità aggiuntiva derivante dalle cessazioni di quest'anno sopra evidenziate (*turn over* al 100%);

Considerata, altresì, la necessità di destinare la quota derivante dalla cessazione del sottufficiale di Polizia locale (PLA5) prioritariamente per l'assunzione del 3° Agente di Polizia locale (PLA1), tra l'altro come già previsto nel bando di concorso pubblico indetto per n. 3 Agenti di Polizia locale, in corso di espletamento, quale assunzione subordinata alla effettiva cessazione del personale di che trattasi (€ 37.637,97). La quota rimanente (€ 32.114,48) consente l'assunzione di n. 1 istruttore cat. C (C1), inizialmente con contratto di lavoro a tempo parziale di 32 ore (€ 32.000,67), trasformabile in tempo pieno a seguito dell'acquisizione di ulteriori nuove quote assunzionali;

Considerato che l'anno scorso era stata già espletata una procedura selettiva per mobilità di Comparto per n. 3 istruttori amministrativo-contabili cat. C e successivamente per n. 1 istruttore contabile cat. C, entrambe con esito negativo, come da determinazioni n. 226/D dd. 15/05/2018 e rispettivamente n. 370/D dd. 08/08/2018, ragion per cui si era dato seguito alle relative assunzioni mediante scorrimento delle vigenti graduatorie dell'ente. Gli avvisi di selezione prevedevano che l'amministrazione comunale si riservava la facoltà di avvalersi delle risultanze dell'avviso anche per successive mobilità per la copertura di altri posti di mansioni identiche per un massimo di un anno;

Ritenuto comunque di esperire nuovamente la procedura selettiva per mobilità di Comparto, visto che tale modalità di copertura del posto vacante avviene senza consumo di quote assunzionali, pubblicando l'avviso per il periodo minimo di 15 giorni previsto per le selezioni dal vigente Regolamento uffici e servizi, ed in caso di esito negativo della stessa, di procedere all'assunzione nei limiti della quota assunzionale disponibile, attingendo per scorrimento alla vigente graduatoria di "Istruttori contabili" cat. C;

Visto il parere favorevole alla proposta deliberativa attestante il rispetto dei vincoli finanziari, espresso dal revisore unico;

Visto il parere favorevole del Responsabile in merito alla regolarità tecnica, ai sensi dell'art. 49 - comma 1 del D.Lgs. 267/2000, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

Visto il parere favorevole del Responsabile in merito alla regolarità contabile, ai sensi dell'art. 49 - comma 1 del D.Lgs. 267/2000, che allegato al presente atto ne forma parte integrante e sostanziale;

Visto l'art. 1 comma 19 della L.R. 21/03;

Visto il bilancio di previsione triennale 2019-2021;

Viste le motivazioni in premessa esposte,

P R O P O N E

1) di prendere atto dei calcoli effettuati dal servizio Risorse umane, sintetizzati nelle tabelle **allegate** alla presente deliberazione, sulla rimodulazione e riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con la presente variazione del fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2019-2020-2021, sia per il non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;

2) **di approvare la variazione al PTFP 2019-2021**, prevedendo per l'anno in corso il seguente quadro assunzionale aggiuntivo, rinviando il dettaglio delle assunzioni 2020-2021 in virtù delle eventuali ulteriori cessazioni delle quali ad oggi non vi è previsione e specialmente del mutato quadro normativo di riferimento che va delineandosi con effetto a partire dal 2020:

Anno 2019:

Assunzioni a tempo indeterminato:

- Copertura della posizione cat. PLA che diverrà vacante dal 01/09/2019, mediante assunzione di n. 1 "Agente di Polizia locale" (PLA1), aggiuntiva rispetto alle n. 2 assunzioni già previste per l'anno 2019 nel PTFP dd. 27/11/2018, al termine della relativa procedura concorsuale pubblica in via di espletamento (€ 37.637,97)
- Copertura di n. 1 posizione vacante di cat. C presso l'area Servizi al cittadino come risultante a seguito della rimodulazione della dotazione organica effettuata in virtù della cessazione di n. 1 collaboratore amministrativo cat. B (B8) avvenuta in data 31/07/2019, previo esperimento della procedura di selezione per mobilità esterna nell'ambito del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia, vista l'assenza di personale dichiarato in eccedenza da ricollocare nell'ambito del Comparto unico, ed in caso di esito negativo della selezione, assunzione mediante scorrimento della vigente graduatoria del concorso pubblico espletato dall'ente per "istruttore contabile", inizialmente con contratto di lavoro a tempo parziale di 32 ore settimanali (€ 32.000,67) trasformabile in tempo pieno a seguito dell'acquisizione di ulteriori nuove quote assunzionali.

Rapporti di lavoro a tempo determinato:

- ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti in essere, nei limiti della quota disponibile entro i limiti di legge, secondo le necessità che potranno verificarsi per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

3) di demandare agli organi di gestione competenti l'adozione di ogni atto ed azione conseguenti per l'attuazione del piano stesso, dando atto che il presente piano ha valore autorizzatorio anche per assunzioni e/o proroghe di contratti in essere che dovessero risultare necessarie per sopperire ad eventuali esigenze straordinarie o temporanee, entro la capacità di spesa esplicitata nel piano stesso.

Inoltre, data l'urgenza del caso,

P R O P O N E

di dichiarare, con votazione separata espressa per alzata di mano, la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 comma 19 della L.R. 21/03.

= = = = =

Predpostavljeno, da je s sklepom 159/g z dne 27. 11. 2018 občinski odbor odobril Triletni načrt potreb po osebju 2019-2021, sestavljen v skladu s smernicami, ki jih je opredelil odlok z dne 8. maja 2018 ministra za poenostavitev in za javno upravo, objavljen v Uradnem listu št. 172 z dne 27. 7. 2018, in sicer na podlagi potrebe po osebju na nedoločen čas in z drugačnimi prožnejšimi oblikami, skladno z omejitvami, vezanimi na proračun, in s pogoji na področju stroškov za osebje;

Po pregledu 6. člena ZU 165/2001 z naslovom *Organizacija uradov in potrebe po osebju*, kot ga je spremenila ZU št. 75 z dne 25. maja 2017 in zlasti 2., 3. in 6. odstavek, ki jih spadaj v celoti navajamo:

»2. Z namenom, da se optimalno izkoristi uporabo razpoložljivih javnih virov in da se stremi k ciljem organizacijske delovne uspešnosti, učinkovitosti, gospodarnosti in kakovosti storitev za občane, javne uprave sprejmejo triletni načrt o potrebah po osebju v skladu z večletnim planiranjem dejavnosti in delovne uspešnosti, poleg tega tudi v skladu s smernicami, izdanimi na podlagi 6.ter člena. Če ustanova ugotovi presežke osebja, se uveljavlja 33. člen. V okviru načrta javne uprave poskrbijo za optimalno razporeditev osebja pred koordiniranega izvajanja procesov mobilnosti in zaposlovanja osebja, tudi glede na enote, določene v 2. odstavku 35. člena. Triletni načrt navaja finančna sredstva, namenjena izpeljavi načrta, v omejitvah sredstev, ki so opredeljena na podlagi stroškov za osebje v službi in stroškov, vezanih na zaposlovalne možnosti, ki jih predvideva veljavna zakonodaja.

3. V trenutku oblikovanja načrta iz 2. odstavka mora vsaka uprava količinsko opredeliti kadrovsko zasedbo in jo morebitno preurediti na podlagi programiranih potreb ter v izpolnjevanje smernic iz 6.ter člena, in sicer v okviru potencialne maksimalne finančne omejitve zasedbe in v spoštovanju 10.bis odstavka 2. člena uredbe-zakona št 95 z dne 6. julija 2012, pretvorjene s spremembami v zakon št. 135 z dne 7. avgusta 2012, pri čemer zagotavljajo finančno nevtralnost prerazporeditve. Ostaja nadalje v veljavi, da kritje prostih mest poteka v spoštovanju omejitev zaposlovanja, ki jih določa veljavna zakonodaja.«

»6. Javne uprave, ki ne izpolnijo obveznosti iz tega člena, ne morejo zaposliti novega osebja.«

Ob upoštevanju, da je bil zgoraj omenjeni triletni načrt pripravljen ob koncu novembra 2018 na podlagi predvidevanj proračuna 2019-2020-2021, ki je bil še v pripravi, kjer smo upoštevali samo upokojitve osebja, ki so bile že gotove in definirane, in da smo za stroške v zvezi z občinskim tajnikom upoštevali zneske na podlagi konvencije za skupno tajništvo, ki je takrat veljala (v kateri je strošek za dolinsko občino dosegal 10 %);

Na podlagi sklepa št. 7/c z dne 10. 4. 2019, s katerim je občinski svet usvojil pristop Občine Devin Nabrežina h konvenciji za skupno tajništvo, na podlagi katere je strošek v breme dolinske občine padel na 5 %, tako da je postal ustrezní letní strošek razpolovljen glede na začetno napoved;

Ob ugotovitvi, da je po začetku veljave uredbe-zakona št. 4 z dne 28. januarja 2019, pretvorjene s spremembami v Zakon št. 26 z dne 28. marca 2019 *Nujni ukrepi na področju državljskega dohodka in državljskih penzij*, dne 30. 1. 2019 eden od upravnim sodelavcev kat. B (B8) vložil vlogo za upokojitev s t.i. formulo penzije »s seštevkom 100«, upokojitev, ki se je dejansko uresničila 31. 7. 2019 (letni bruto strošek 31.858,24 €);

Ob ugotovitvi, da je dne 5. 4. 2019 eden od višjih inšpektorjev lokalne policije kat. PLA (PLA5) vložil vlogo za t.i. predčasno upokojitev do možnega datuma 17. 5. 2019, upokojitev, ki se bo dejansko uresničila 31. 8. 2019 (letni bruto strošek 37.644,85 €);

Ob upoštevanju, da omenjena uredba-zakon št. 4 z dne 28. januarja 2019, pretvorjena s spremembami v Zakon št. 26 z dne 28. marca 2019, s 14.bis členom *Ureditev zaposlitvenih sposobnosti dežel, ustanov in podjetij državne zdravstvene službe ter lokalnih uprav* prinaša spremembe 3. člena uredbe-zakona 90/2014, pretvorjene v Zakon 114/2014, z uvedbo odstavka 5-sexies, ki omogoča, kar sledi: »*Za triletnje 2019-2021, v spoštovanju programiranja potreb osebja ter finančnega in računovodskega programiranja, dežele in lokalne uprave lahko za odmerjanje zaposlitvenih sposobnosti upoštevajo za vsako leto bodisi prenehanja službovanja stalnih zaposlencev prejšnjega leta bodisi prenehanja službovanja v istem letu, ostaja pa v veljavi pogoj, da so zaposlitve možne samo za upokojitve, ki pomenijo turn-over*«;

Posledični je mogoče vključiti v zaposlitveni načrt za leto 2019 nadomestitve osebja, ki preneha delati zaradi redne upokojitve ali pa ker pristopi h upokojitvi »s seštevkom 100« v istem letu 2019;

Glede na uredbo-zakon št. 34 z dne 30. 4. 2019 (*Odlok za rast*), pretvorjeno s spremembami v Zakon št. 58 z dne 28. junija 2019, ki v 2. odstavku 33. člena spreminja pravila za nameščanje osebja po občinah, želi namreč prekiniti pogojevanje z upokojitvami in postaviti pogoje za zaposlovanje v razmerju bremen stroška za osebje na tekoče prihodke, pri tem pa prepušča uveljavljanje tega pravila in opredelitev demografskih razredov z ustreznimi mejnimi vsotami, ki jih bo treba uveljavljati v letu 2020, skorajšnjemu ministrskemu odloku;

Glede na Zakon št. 56 z dne 19. 6. 2019 (*Zakon o konkretnosti*), ki v 8. odstavku 3. člena predvideva, da »[...] z namenom, da bi skrajšali časovne razmake za dostop do javne službe v triletnju 2019-2021, smejo natečajni postopki, ki jih razpišejo javne uprave iz 2. odstavka 1. člena ZU št. 165 z dne 30. marca 2001, ter posledične zaposlitve potekati brez predhodnih postopkov, predvidenih v 30. členu iste zakonske uredbe št. 165 iz leta 2001«;

Ob zaključku, da je potrebno v teku leta pregledati in posodobiti načrt potreb po osebju, zlasti kar zadeva leto 2019, saj so se pojavili novi elementi in nova zakonodaja, ki je začela veljati po odobritvi samega načrta;

Ob ugotovitvi, da v skladu z deželnim zakonom št. 12/2014 se uporabljajo določbe, predvidene na državni ravni na področju omejitve zaposlovanja in ustreznih predvidenih izjem, tudi za uprave enotnega razdelka deželnega in lokalnega zaposlovanja v javnem sektorju od 1. januarja 2014, v namene delovnih razmerij za nedoločen čas ali za pogodbe prožnega dela in dela na posodo;

Na podlagi deželnega zakona št. 18 z dne 9. decembra 2016 *Določbe na področju celovitega sistema zaposlitev v javnem deželnem in lokalnem sektorju* z nadaljnjimi spremembami in dopolnitvami, zlasti 20. člena, ki obravnava oblike zaposlovanja nevodilnega osebja v upravah enotnega razdelka;

Na podlagi 3. odstavka 78. člena deželnega zakona št. 6 z dne 29. aprila 2019 *Nujni ukrepi za okrepitev deželne konkurenčnosti*, v skladu s katerim, »v zvezi s posebnimi operativnimi in funkcionalnimi potrebami uprav v enotnem razdelku dežele in lokalnih uprav, vezanimi na reforme lokalnih avtonomij v deželi, se za uporabo lestvic javnih natečajev za dostopanje do zaposlitev v istih upravah, natančneje za natečaje, razpisane samo v letu 2019, nadalje uveljavlja ureditev iz deželnega zakona št. 18 z dne 9. decembra 2016 (*Določbe na področju celovitega sistema zaposlitev v javnem deželnem in lokalnem sektorju*)«;

Na podlagi *Smernic za pripravo načrtov potrebe po osebju s strani javne uprave*, ki jih je izdal minister za poenostavitev in za javno upravo z odlokom z dne 8. maja 2018, slednji je bil objavljen v Uradnem listu št. 172 z dne 27. julija 2018 v izvajanje predpisov iz ZU 75/2017;

Ob upoštevanju, da po zgoraj omenjenih smernicah v načrtu po potrebi osebja se prikaže kadrovska zasedba v finančni vrednosti, ki ustreza maksimalnemu možnemu potencialnemu strošku. Konkretno, strošek za osebje v službi seštet s stroškom možnih in dovoljenih zaposlitev ne sme presegati **maksimalnega potencialnega stroška**, ki za lokalne uprave pomeni plafon maksimalnega stroška za osebje, kot je trenutno določen v **povprečni vrednosti stroškov za osebje v triletnju 2011-2013**. Iz tega sledi, da so nekrita mesta v kadrovski zasedbi ustanove zgolj mesta, ki se jih lahko pokrije po zgornjem načelu, in da morebitna predelava zasedbe ne sme presegati tega skupnega finančnega zneska;

Dano na znanje, da ta ustanova, na osnovi ugotovitev in overb odgovorne za ekonomsko-finančno službo:

- je spoštovala cilje javne finance in omejitve poravnave proračuna v letu 2018;

- spoštuje obveznosti, predvidene po 557. odstavku in sledečih 1. člena Zakona št. 296/2006 in nadaljnjih sprememb in dopolnitev oziroma odgovarjajoče deželne predpise glede omejevanja stroškov za osebje;
- skupni strošek za osebje ostaja v letu 2019 pod povprečno vrednostjo stroškov za osebje za triletnje **2011-2013**, ki znaša **1.957.535,00 €**, to spoštovanje omejitve je predvideno tudi za leto 2020 in za leto 2021;
- meja stroškov za t.i. »prožna« zaposlovanja, ki odgovarja stroškom za leto 2009 za isto vrsto zaposlitev, znaša **202.689,51 €**

Ugotovljeno, da je urad za osebje, na podlagi vsega zgoraj priklicanega in obnovljenega, ponovno predelal podatke, na katerih načrt sloni, kot sledi:

- a) predelal je teoretično številčno in finančno kadrovske zasledb, pri tem upošteval nove upokojitve in posledično nove potrebe kritja teh mest, pri tem preveril mejo stroškov za osebje v spoštovanju meje tistih, ki odgovarjajo povprečju v obdobju 2011-2013 (**Priloga A**);
- b) predelal je finančno kadrovske zasledbo zaposlenega osebja, razpoložljivih finančnih možnosti tako za osebje za določen čas ali v prožnih oblikah kot za osebje za nedoločen čas, s preverjanjem spoštovanja meje, nakazane v proračunu in finančne meje poprečnih stroškov v triletju 2011-2013 (**Priloga B**);
- c) izračunal je dodatne zaposlitvene zmogljivosti za leto 2019, ki izhaja iz dveh letošnjih upokojitev, za skupni znesek **69.503,09 €**
- d) preveril je zneske, ki so nakazani v proračunu: za leto 2019 2.097.192,65 € za leto 2020 1.925.482,00 € in za leto 2021 1.925.482,00 € (**Priloga C**);

Po sprejetju, da zahteva na podlagi zgornje predelave kadrovskega ustroja ustanove teoretični strošek v višini **1.545.735,79 €** v primeru, da bi bil v celoti krit in da njegova predelava ne sme povzročiti maksimalnega plafona stroška za osebje, ki je trenutno določen na podlagi povprečne vrednosti stroška za osebje v triletju 2011-2013, ki znaša **1.957.535,00 €**

Po sprejetju zahtev, ki so jih predložili odgovorni posameznih oddelkov, vsak glede profilov, ki so potrebni v organizacijskem ustroju, ki ga vodijo, kot že navedene v izvornem načrtu 2019-2021;

Ob upoštevanju, da je ob izvajanju zaposlitvenega načrta za leto 2019, že predvidenem po načrtu, odobrenem 27. novembra 2018, ostala neuporabljena vsota 249,36 € ki jo je treba dodati razpoložljivosti od upokojitev letošnjega leta (*turn over* za 100 %);

Ob upoštevanju, da je treba delež, ki izvira iz upokojitve podčastnika lokalne policije (PLA5) nameni prioriteto tretjemu agentu lokalne policije (PLA1), kar je bilo med drugim že predvideno po razpisu javnega natečaja za tri agente lokalne policije, ki je v teku, kjer je bilo predvideno, da bo tretja zaposlitev pogojena z dejansko upokojitvijo ustreznega uslužbenca (37.637,97 €). Preostali delež (32.114,48 €) omogoča zaposlitev enega uradnika C kategorije (C1), ki bi začetno imel delovno pogodbo za skrajšan delovni čas 32 ur tedensko (32.000,67 €) in bi se lahko razmerje nato spremenijo v poln urnik, potem ko bi pridobili še druge zaposlitvene deleže;

Ob upoštevanju, da smo lani že opravili selekcijo za mobilnost znotraj razdelka za tri upravno-računovodske uradnike C kategorije in naknadno tudi za enega računovodskega uradnika C kategorije, da sta oba postopka imela negativen izid, kot je razvidno iz odločb št. 226/D z dne 15. 5. 2018 in št. 370/D z dne 8. 8. 2018, razlog, zaradi katerega smo zaposlili nove uslužbenke z uporabo veljavnih občinskih lestvic. Obvestila o selekciji so predvidevala, da si občinska uprava pridržuje možnost, da koristi z izidi teh selekcij tudi za naknadna kritja z istimi delovnimi nalogami za maksimalno eno leto;

Po presoji, da je vsekakor primerno ponovno opraviti selekcijo za mobilnost znotraj razdelka, glede na dejstvo, da taka zaposlitev pomeni nedotaknjenost zaposlitvenih deležev, zato bo objavljeno obvestilo za najmanj 15 dni, kot predvidevajo določbe za selekcije v veljavnem Pravilniku za urade in službe; če selekcija ne bo dala rezultatov, bomo postopali z zaposlitvijo v spoštovanju omejitev razpoložljivega zaposlitvenega deleža s črpanjem iz veljavne lestvice računovodskih uradnikov C kategorije;

Upoštevač ugodno mnenje revizorke v zvezi s finančnimi omejitvami in prepovedi;

Upoštevač ugodno mnenje odgovornega glede tehnične pravilnosti, v smislu 1. odst. 49. čl. ZU 267/00, ki je priloženo sklepu in predstavlja njegov bistveni sestavni del;

Upoštevač ugodno mnenje odgovornega glede knjigovodske pravilnosti, v smislu 1. odst. 49. čl. ZU 267/00, ki je priloženo sklepu in predstavlja njegov bistveni sestavni del;

Po pregledu 19. odstavka 1. člena DZ 21/03;

Po pregledu proračuna za triletnje 2019-2021

Ob upoštevanju utemeljitev, navedenih v uvodnem delu,

P R E D L A G A

1) da bi usvojili izračune, ki jih je opravila služba za osebje, obnovljeno predstavljene v **priloženih** tabelah k temu sklepu: o predelavi in preobrazbi kadrovske zasledbe s finančnega zornega kota; o

njihovem vplivu na maksimalni možni strošek, ki je opredeljen na podlagi povprečnega stroška za osebje v triletju 2011-2013; o razpoložljivih zaposlitvenih sposobnostih za zaposlovanje novonameščenega osebja za določen in za nedoločen čas ter v drugih prožnih oblikah; o spoštovanju omejitev stroškov, ki jih je treba spoštovati za izvajanje te variante načrta potreb po osebju; o možnih zaposlitvah osebja in ostalih stroškov za osebje, ki jih je treba primerjati, bodisi v spoštovanju meje stroškov po proračunu 2019-2020-2021, bodisi glede obveznosti ne presejanja povprečja stroška za osebje v triletju 2011-2013;

2) **da bi odobrili varianto triletnega načrta potreb po osebju 2019-2021** in s tem predvideli za letošnje leto naslednji dodatni zaposlitveni okvir, medtem ko da bi preložili v bodoče natančno opredelitev zaposlitev 2020-2021 zaradi morebitnih upokojitev, ki še niso znane, zlasti pa zaradi spremenjenega zakonodajnega okvira, ki se že poraja in bo učinkoval od leta 2020 dalje:

Leto 2019:

Zaposlitve za nedoločen čas:

- kritje mesta kat. PLA, ki se bo sprostilo 1. 9. 2019, z zaposlitvijo enega *agenta lokalne policije* (PLA1) dodatno glede na dve mesti, ki sta bili že predvideni za leto 2019 v načrtu z dne 27. 11 2018, in sicer ob zaključku postopka javnega natečaja, ki je v teku (37.637,97 €);
- kritje nekritega mesta kat. C v Oddelku storitev za občana, kot je razvidno iz predelave kadrovske zasedbe zaradi upokojitve enega upravnega sodelavca kat. B (B8) ob koncu julija 2019; predhodno bomo sprožili postopek selekcije za zunanjo mobilnost znotraj enotnega razdelka deželne in lokalne javne uprave v Furlaniji - Julijski krajini, saj je že izjavljeno, da presežnega osebja znotraj istega enotnega razdelka ni na voljo; v primeru negativnega izida selekcije, bomo postopali z zaposlitvijo z uporabo lestvice javnega natečaja, ki ga je Občina izpeljala za *računovodskega uradnika*, ki bi začetno imel delovno pogodbo za skrajšan delovni čas 32 ur tedensko (32.000,67 €) in bi se lahko razmerje nato spremenilo v poln urnik, potem ko bi pridobili še druge zaposlitvene deleže.

Zaposlitve na določen čas:

- druge zaposlitve in/ali podaljšanja obstoječih pogodb, v mejah razpoložljivih deležev, znotraj omejitev predvidenih po zakonu, po potrebah, ki se bodo lahko pojavile v primeru zahtev izključno začasnega ali izrednega značaja;

3) **da bi zadolžili organe**, ki so pristojni za sprejemanje vseh ostalih aktov in za posledično ukrepanje glede na ta načrt, s tem tudi vzeli na znanje, da ima ta načrt vrednost dovoljenja tudi za zaposlitve in/ali podaljšanja pogodb, ki so že v teku in ki naj bi odgovarjali izjemnim ali začasnim potrebam znotraj razpoložljivih stroškov, ki so v načrtu zapisani.

Poleg tega, glede na nujnost primera,

P R E D L A G A

da se, z ločenim glasovanjem z dvigom rok, proglasi ta sklep za takoj izvršljivega v smislu 19. odstavka 1. člena DZ 21/03.

LA PROPONENTE – PREDLAGATELJICA

f.to – l.r. **ELISABETTA SORMANI**

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suesposta proposta di deliberazione;

Visti i pareri espressi dai Responsabili preposti;

Visto l'art. 1 comma 19 della L.R. 21/03;

D E L I B E R A

all'unanimità

di approvare la suesposta proposta di deliberazione citata in oggetto;

Inoltre, data l'urgenza del caso, con votazione separata espressa per alzata di mano

D E L I B E R A

all'unanimità

di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1 comma 19 della L.R. 21/03.

=====

OBČINSKI ODBOR

Po pregledu zgoraj izpostavljenega predloga o sklepu;

Po pregledu mnenj, ki so jih izrazili pristojni odgovorni;

Po pregledu 19. odstavka 1. člena DZ 21/03;

soglasno

S K L E N E

odobriti zgoraj izpostavljeni predlog o sklepu, naveden v zadevi.

Poleg tega, glede na nujnost primera, z ločenim glasovanjem z dvigom rok

soglasno

S K L E N E

proglasiti ta sklep za takoj izvršljivega v smislu 19. odstavka 1. člena DZ 21/03.

Letto, confermato e sottoscritto

Prebrano, potrjeno in podpisano

IL SINDACO - ŽUPAN

IL VICESEGRETARIO – PODTAJNIK

f.to – l.r.

SANDY KLUN

f.to – l.r.

AVV. ALEŠ KAPUN

OGGETTO / ZADEVÀ:

VARIAZIONE AL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2019-2021.

SPREMEMBA TRILETNEGA NAČRTA POTREBE PO OSEBJU 2019-2021.

Ai sensi dell'art. 49 - comma 1 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere **favorevole** in merito alla **regolarità tecnica**.

V smislu 1. odstavka 49. člena ZU 267/00 izražam **ugodno** mnenje glede **tehnične pravilnosti**.

IL RESPONSABILE – ODGOVORNI: *f.to - l.r.*

Avv. Aleš Kapun

Ai sensi dell'art. 49 - comma 1 del D.Lgs. 267/2000, si esprime parere **favorevole** in merito alla **regolarità contabile**.

V smislu 1. odstavka 49. člena ZU 267/00 izražam **ugodno** mnenje glede **knjigovodske pravilnosti**.

LA RESPONSABILE – ODGOVORNA: *f.to - l.r.*

Dr. Martina Kosmina