



COMUNE DI S. DORLIGO DELLA VALLE – OBČINA DOLINA

(TRIESTE – TRST)

GIUNTA COMUNALE - OBČINSKI ODBOR

IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE
TAKOJ IZVRŠLJIV

GEN – DELG – 2018-159/g-P/3-2/S-PER

numero - številka / classificazione - klasifikacija / cod.uff. - šifra urada
(Citare il n° completo - navesti celotno št.)

**VERBALE DI DELIBERAZIONE DD.
ZAPISNIK O SKLEPU Z DNE**

27/11/2018

N.
ŠT.

159/g

OGGETTO – PREDMET:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2019-2021.
ODOBRITEV TRILETNEGA NAČRTA POTREBE PO OSEBJU (TNPO) 2019-2021.

Sono presenti i signori:
Prisotni so:

KLUN Sandy	SINDACO ŽUPAN	SÌ-DA
ČUK Goran	VICESINDACO PODŽUPAN	SÌ-DA
RUSTIA Milena	ASSESSORA ODBORNICA	SÌ-DA
CREVATIN Franco	ASSESSORE ODBORNIK	SÌ-DA
ŽERJAL Franca	ASSESSORA ODBORNICA	SÌ-DA

Assiste il Vicesegretario:
Prisostvuje podtajnik:

AVV. ALEŠ KAPUN

PUBBLICATO ALL'ALBO - OBJAVLJEN NA OGLASNI DESKI

dal 2/12/2018 al 17/12/2018
od do

Copia conforme all'originale
Ta izvod ustreza originalu

IL RESPONSABILE - ODGOVORNI

f.to – l.r.

MARKO DE LUISA

PROPOSTA DELL'ASSESSORA AL PERSONALE
PREDLOG ODBORNICE ZA OSEBJE

Premesso che ai sensi dell'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale, adeguando i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

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.";

Visto, altresì, l'art. 33 del medesimo decreto legislativo, rubricato "Eccedenze di personale e mobilità collettiva" che ai commi 1 e 2 dispone quanto segue:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica;

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere";

Visto, al riguardo - per l'applicazione della suddetta disciplina nell'ambito del Comparto unico del personale regionale e locale del Friuli Venezia Giulia - l'art. 22 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva) della Legge regionale 9 dicembre 2016, n. 18 "Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale" qui di seguito riportato:

"1. Le amministrazioni del Comparto unico sono tenute a rilevare eventuali eccedenze di personale nel proprio ambito dando applicazione alla disciplina di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 165/2001 con le seguenti precisazioni:

a) le Comunicazioni previste dalla suddetta disciplina si intendono riferite alle organizzazioni sindacali del Comparto unico e all'Ufficio unico;

b) con riferimento all'eventuale riallocazione del personale in situazione di eccedenza, l'amministrazione di appartenenza verifica tale possibilità nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro; in caso di esito negativo, l'amministrazione di appartenenza ne dà comunicazione all'Ufficio unico che verifica la possibilità di ricollocare il personale, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro, presso altre amministrazioni del Comparto unico ovvero, previo accordo, presso altre pubbliche amministrazioni operanti sul territorio regionale.";

Vista la dotazione organica come ridefinita, ai sensi dell'art. 56, comma 21 della L.R. 18/2016, con deliberazione giunta n. 85/g dd. 28.06.2017;

Vista, altresì la deliberazione giunta n. 32/g dd. 07/03/2018, con oggetto: "RICOGNIZIONE ANNUALE EVENTUALI ECCEDENZE DI PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 33 DEL D.LGS. 165/2001 E PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018-2020. APPROVAZIONE PIANO ASSUNZIONI 2018.";

Rilevato che, ai sensi della L.R. 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;

Rilevato, al riguardo, che:

- a livello nazionale, per i Comuni al di sopra dei 1.000 abitanti rimane la regola secondo cui l'aggregato delle spese di personale, anno per anno, non può essere superiore alla media delle spese di personale del triennio di riferimento 2011-2013 in virtù dell'articolo 1, comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006;
- ai sensi dell'articolo 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114, a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;
- allo stato attuale della normativa per gli anni 2019/2020/2021 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del triennio precedente non utilizzate;
- nel calcolo delle "disponibilità" e degli "utilizzi" la mobilità di comparto ed extracompartimentale non rileva né in entrata né in uscita e pertanto il trasferimento di personale tra enti che hanno limitazioni al turn over, nel rispetto del pareggio di bilancio, può definirsi neutro, cioè non erode le capacità assunzionali come sopra calcolate;
- per quanto riguarda, infine, le assunzioni c.d. "flessibili", ai sensi dell'articolo 9, comma 28 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122 e s.m.i., resta fermo che la spesa complessiva per tale tipologia di assunzioni non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- e ancora, per quanto riguarda le assunzioni finanziate con i contributi di cui alla Legge n. 38/2001, la Corte dei Conti - Sezione di controllo della regione autonoma Friuli Venezia Giulia con la deliberazione n. FVG/45/2017/PAR dd. 7/6/2017, ha espresso l'orientamento secondo cui "[...] l'assunzione a tempo determinato finanziata con risorse specifiche poste a tutela della minoranza linguistica, nell'ambito di un progetto determinato ed approvato, può essere disposta in deroga ai limiti in materia di assunzioni e di spesa del personale";

Vista la Legge regionale 17 luglio 2015, n. 18 "La disciplina della

finanza locale del Friuli Venezia Giulia, nonché modifiche a disposizioni delle leggi regionali 19/2013, 9/2009 e 26/2014 concernenti gli enti locali", che all'art. 22 (Contenimento della spesa di personale), comma 1, dispone quanto segue: "Gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale nei limiti del valore medio di uno specifico triennio al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali. Ai fini dell'applicazione del presente articolo, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all' articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali)";

Vista la Legge regionale 29 dicembre 2015, n. 33 "Legge collegata alla manovra di bilancio 2016-2018", che all'art. 6, comma 16 precisa quanto segue: "Ai fini di quanto previsto dall' articolo 22, comma 1, della legge regionale 18/2015 il triennio cui fare riferimento per gli anni 2016, 2017 e 2018 è quello relativo agli anni dal 2011 al 2013";

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.;

Vista la deliberazione della Sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

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 2017;
- 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 2018 è contenuta al disotto del valore medio delle spese di personale nel triennio **2011-2012-2013** pari a **1.957.535,00 €** e che tale rispetto è previsto anche per il 2019 e per gli anni successivi;
- 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**;

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 più sopra rappresentata (media del 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;

Rilevato che, ai fini della coerenza con le suddette linee di indirizzo, l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- in data 25/9/2018 (prot. n. GEN-GEN-2018-11917-P/3-2/S-Per) è stata richiesta ai responsabili delle PP.OO. la proposizione delle proposte di settore inerenti alle risorse ed ai profili professionali necessari al fine di conseguire gli obiettivi gestionali ed assicurare i compiti istituzionali della struttura assegnata, nonché alla presenza o assenza di situazioni di sovrannumero e/o eccedenza di personale.

- con note agli atti d'ufficio, i suddetti titolari di PP.OO. hanno avanzato le proprie proposte relativamente ai profili professionali necessari, nonché dato conferma dell'assenza di condizioni di sovrannumero o eccedenza di personale;
- si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione vigente. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;
- il responsabile del servizio Risorse umane ha:
 - a) elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013 (**Allegato A**);
 - b) elaborato la 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 le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno **2019** l'importo pari ad € **119.904,14**, mentre per le capacità assunzionali del personale flessibile, l'importo utilizzato per contratti già stipulati risulta pari ad € 19.923,62 a fronte di una capacità di spesa massima pari ad € **202.689,51**;
 - d) verificato l'importo stanziato nel bilancio di previsione: per l'anno 2019 € 1.942.166,00, per l'anno 2020 € 1.923.982,00 e per l'anno 2021 € 1.923.982,00 (**Allegato C**);

Assunto che la dotazione organica dell'ente determina un costo teorico di € **1.521.726,59** ove fosse completamente coperta e che la sua rideterminazione non deve determinare il superamento di tale tetto;

Assunte le proposte avanzate dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per l'articolazione organizzativa da essi diretta;

Considerato che nell'anno 2018 sono cessati o cesseranno dal servizio, senza conteggiare in questo ambito una mobilità di Comparto in uscita che non rileva ai fini della determinazione della capacità assunzionale, i seguenti dipendenti:

- 1) n. 1 "istruttore contabile" cat. C (C6), cessazione 30/04/2018, costo lordo annuo € 35.793,91;
 - 2) n. 1 "funzionario amministrativo" cat. D (D7), cessazione 31/07/2018, costo lordo annuo € 46.392,01;
 - 3) n. 1 "Sottufficiale di Polizia locale" cat. PLA (PLA5), cessazione prevista in data 31/12/2018, costo lordo annuo € 37.428,65;
- per un TOTALE di € 119.614,57;

Considerato che la quota residua delle capacità assunzionali 2018 non utilizzata è pari a € 289,57 e può essere utilizzata nel 2019 in aggiunta alla quota di competenza (€ 119.614,57);

Considerato, altresì, che ai fini delle c.d. "assunzioni obbligatorie" questo ente risulta in regola con il rispetto delle quote d'obbligo previste dalla Legge n. 68/1999;

Viste le attestazioni sul rispetto dei vincoli finanziari del 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 2018-2020;

Viste le motivazioni in premessa esposte,

P R O P O N E

1) di dare atto che nell'ente non si registrano situazioni di soprannumero e non si rilevano eccedenze di personale;

2) di prendere atto dei calcoli effettuati dal responsabile delle risorse umane, sintetizzati nelle tabelle **allegate** alla presente deliberazione, sulla 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 il presente 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;

3) di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato 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, seguendo il seguente iter:

a) formulazione delle proposte da parte dei titolari di PP.00. dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie;

b) verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile e considerata la definizione della nuova macrostruttura dell'ente (accorpamento dell'Area Servizi demografici e statistici con l'Area servizi al cittadino in conseguenza della cessazione avvenuta in data 1/8/2018 di un titolare di P.O.);

c) tenuto conto dei vincoli connessi con gli stanziamenti di bilancio e di quelli in materia di spesa del personale;

d) priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;

4) di approvare il **PTFP 2019-2021** con il seguente quadro assunzionale, rinviando il dettaglio delle assunzioni 2020-2021 in virtù delle cessazioni effettive delle quali ad oggi non vi è previsione certa ed in funzione delle risorse a tal fine disponibili nel bilancio di previsione:

Anno 2019:

Assunzioni a tempo indeterminato:

- Trasformazione a tempo pieno del contratto di assunzione part-time di 32 ore settimanali di n. 1 "Istruttore contabile" cat. C1 presso l'Area servizi economico finanziari (da 32 ore a 36 ore, costo aggiuntivo annuo € 3.976,14);
- Assunzione di n. 1 "Agente/sottufficiale di Polizia locale" cat. PL1A1, già

prevista nel Piano delle assunzioni 2018-2019-2020, a seguito dell'esito negativo della procedura di mobilità di Comparto già esperita ed in virtù della procedura concorsuale pubblica che verrà a tal fine indetta entro l'anno (€ 37.421,64);

- Copertura di n. 1 posizione di "Agente/Sottufficiale di Polizia locale" cat. PLA che risulterà vacante dal 01/01/2019 a seguito di cessazione per dimissioni volontarie prevista in data 31/12/2018 di n. 1 sottufficiale di Polizia locale, previa verifica della possibilità di immissione in ruolo di personale dichiarato in eccedenza nell'ambito del Comparto unico, in subordine avvio della procedura di selezione per mobilità esterna nell'ambito del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia e soltanto in caso di esito negativo della stessa, assunzione mediante scorrimento della relativa graduatoria di cui al punto precedente (in caso di utilizzo di quote assunzionali, PLA1 € 37.421,64);
- Copertura di n. 1 posto vacante di cat. D "Istruttore direttivo amministrativo", previa verifica della possibilità di immissione in ruolo di personale dichiarato in eccedenza nell'ambito del Comparto unico, in subordine avvio della procedura di selezione per mobilità esterna nell'ambito del Comparto unico del pubblico impiego regionale e locale del Friuli Venezia Giulia, e soltanto in caso di esito negativo della stessa, assunzione previo espletamento di procedura concorsuale pubblica (in caso di utilizzo di quote assunzionali, D1 € 40.835,37);

Contratti di lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione di lavoro):

- Rapporti di lavoro a tempo determinato già stipulati:
 - n. 1 PLA1 "Agente Polizia locale", scadenza 31/3/2019 (3 mesi nel 2019), € 9.355,41;
 - n. 1 B1 "autista scuolabus" part-time 25 ore, scadenza 30/6/2019 (6 mesi nel 2019), € 10.568,21;
- n. 1 B1 "collaboratore amministrativo", scadenza 31/12/2018, proroga fino al 31/10/2020 (12 mesi nel 2019), € 30.000,04;
- n. 1 C1 "istruttore amministrativo contabile", scadenza 31/12/2018, proroga fino al 30/6/2019 (6 mesi), € 17.892,62;
- n. 1 C1 "istruttore amministrativo contabile" part-time 25 ore, scadenza 31/12/2018, proroga fino al 31/12/2019 in virtù del finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale regionale della Val Rosandra - Dolina Glinščice (12 mesi), € 24.850,85;
- n. 1 C1 "istruttore amministrativo - traduttore lingua slovena", finanziamento Legge 38/2001 (12 mesi), € 35.785,23;
- n. 1 B1 "autista scuolabus" part-time 25 ore a.s. 2019/2020 (4 mesi nel 2019), € 7.045,47;
- 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;

Convenzioni ex art. 7 del CCRL dd. 26/11/2004: in caso di necessità, verifica della possibilità e disponibilità di utilizzazione a tempo parziale e determinato di personale di altri enti;

Incarichi individuali con contratti di collaborazione, conferiti ai sensi dell'art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: nei casi ivi consentiti, in correlazione con il Programma degli incarichi approvato annualmente dal Consiglio comunale ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

Anno 2020:

Assunzioni a tempo indeterminato: secondo le necessità relative al *turn over* del personale che cesserà dal servizio per quiescenza, mobilità in uscita, dimissioni o altra causa, per reintegrazione dei cessati, in correlazione con le previsioni del bilancio di previsione e con le norme sul

contenimento della spesa di personale, nei limiti delle quote disponibili ovvero extra quota mediante la mobilità di comparto.

Contratti di lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione di lavoro):

- n. 1 B1 "collaboratore amministrativo", in virtù della proroga fino al 31/10/2020 (10 mesi), € 25.000,03;
- n. 1 C1 "istruttore amministrativo contabile" part-time 25 ore, in virtù del finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale regionale della Val Rosandra - Dolina Glinščice, (12 mesi), € 24.850,85;
- n. 1 C1 "istruttore amministrativo - traduttore lingua slovena", finanziamento Legge 38/2001 (12 mesi), € 35.785,23;
- n. 1 B1 "autista scuolabus" part-time 25 ore (10 mesi), € 17.613,68;
- 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;

Convenzioni ex art. 7 del CCRL dd. 26/11/2004: in caso di necessità, verifica della possibilità e disponibilità di utilizzazione a tempo parziale e determinato di personale di altri enti;

Incarichi individuali con contratti di collaborazione, conferiti ai sensi dell'art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: nei casi ivi consentiti, in correlazione con il Programma degli incarichi approvato annualmente dal Consiglio comunale ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

Anno 2021:

Assunzioni a tempo indeterminato: secondo le necessità relative al *turn over* del personale che cesserà dal servizio per quiescenza, mobilità in uscita, dimissioni o altra causa, per reintegrazione dei cessati, in correlazione con le previsioni del bilancio di previsione e con le norme sul contenimento della spesa di personale, nei limiti delle quote disponibili ovvero extra quota mediante la mobilità di comparto.

Contratti di lavoro flessibile (tempo determinato/somministrazione di lavoro):

- n. 1 C1 "istruttore amministrativo contabile" part-time 25 ore, in virtù del finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale regionale della Val Rosandra - Dolina Glinščice, (12 mesi), € 24.850,85;
- n. 1 C1 "istruttore amministrativo - traduttore lingua slovena", finanziamento Legge 38/2001 (12 mesi), € 35.785,23;
- n. 1 B1 "autista scuolabus" part-time 25 ore (10 mesi), € 17.613,68;
- 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;

Convenzioni ex art. 7 del CCRL dd. 26/11/2004: in caso di necessità, verifica della possibilità e disponibilità di utilizzazione a tempo parziale e determinato di personale di altri enti;

Incarichi individuali con contratti di collaborazione, conferiti ai sensi dell'art. 7, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001: nei casi ivi consentiti, in correlazione con il Programma degli incarichi approvato annualmente dal Consiglio comunale ai sensi dell'articolo 42, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000.

5) 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 le assunzioni e/o le proroghe di contratti in essere che dovessero risultare necessarie dall'esigenza di eventuali sostituzioni di personale e/o di copertura di posti che dovessero rimanere vacanti a causa di cessazioni non previste, entro la

capacità di spesa esplicitata nel piano stesso;

6) di rinviare al Documento Unico di Programmazione tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa.

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.

- o -

Uvodoma izpostavljeno, da morajo v smislu 91. člena ZU 267/2000 vodilni organi lokalnih samouprav programirati triletne potrebe po osebju, in obenem prilagoditi svoje ureditve po načelih funkcionalnosti, optimizirati resurse za čim boljše delovanje služb, skladno s proračunskimi finančnimi razpoložljivostmi;

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 spodaj 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 kadrovske zasedbe 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.«

Po pregledu 33. člena iste zakonske uredbe z naslovom »Prekomernost osebja in kolektivna mobilnost«, kjer se 1. in 2. odstavek tako glasita:

»1. Javne uprave, ki imajo prekomerno število uslužbencev ali drugače ugotovijo presežek osebja glede na funkcionalne potrebe ali na finančno stanje, tudi v trenutku letnega preverjanja, ki ga predvidevata tretja in četrta poved 1. odstavka 6. člena, morajo spoštovati postopke, ki jih predvideva ta člen, in o njih takoj obvestiti Oddelek za javno funkcijo«;

2. Javne uprave, ki ne opravijo letnega preverjanja iz 1. odstavka, ne smejo zaposlovati ali vzpostavljati delovnih razmerij s katero koli pogodbeno obliko, v nasprotnem primeru so vsi sprejeti akti nični«;

Na podlagi 22. člena (Prekomernost osebja in kolektivna mobilnost) deželnega zakona št. 18 z dne 9. decembra 2016 »Določila na področju celovitega sistema deželnega in lokalnega javnega zaposlovanja«, ki se uveljavlja v zvezi z omenjeno ureditvijo v okviru enotnega razdelka osebja na deželi in v lokalnih upravah v Furlaniji - Julijski krajini, ki se glasi:

»1. Uprave enotnega razdelka morajo preveriti morebiten presežek osebja znotraj svoje ustanove na podlagi uveljavljanja ureditve iz 33. člena zakonske uredbe 165/2001; s tem v zvezi veljajo naslednja natančnejša navodila:

a) sporočila, predvidena po navedeni ureditvi, se nanašajo na sindikalne organizacije enotnega razdelka in na enotni urad;

b) v primeru morebitne premestitve prekomernega osebja uprava preveri to možnost v okviru iste ustanove, tudi z uvajanjem prožnih delovnih časov; v nasprotnem primeru uprava presežek sporoči enotnemu uradu, slednji pa preveri možnost premestitve osebja, tudi z uvajanjem prožnih delovnih časov, v druge uprave enotnega razdelka ali - na podlagi dogovora - lahko tudi v druge javne uprave, ki delujejo na deželnem ozemlju«;

Ob priklicu, v smislu zgoraj omenjenega letnega pregleda, veljavnega ustroja osebja, preurejenega na podlagi 21. odstavka 56 člena D.Z. 18/2016, s sklepom št. 85/g z dne 28. 6. 2017;

Nadalje, po pregledu sklepa občinskega odbora št. 32/g z dne 07.03.2018, na zadevo: »VSAKOLETNO PREVERJANJE MOREBITNIH PRESEŽKOV OSEBJA V SMISLU 33. ČLENA ZU 165/2001 IN TRILETNO NAČRTOVANJE POTREBE PO OSEBJU 2018-2020. ODOBRITEV NAČRTA ZAPOSLOVANJA 2018.«;

Ob ugotovitvi, da se v smislu DZ 12/2014 za uprave enotnega razdelka deželne in krajevne javne uprave izvajajo, od 1. januarja 2014, določila za sprožitve delovnih razmerij za nedoločen čas ali s pogodbami za prožno delo, tudi preko posrednikov, predvidena na vsedržavni ravni glede omejitev pri zaposlovanju in odgovarjajočih slučajev odstopanja;

Ob ugotovitvi, s tem v zvezi:

- da na vsedržavni ravni velja za občine z več kot 1.000 prebivalci še vedno pravilo, da skupna vsota stroškov za osebje ne sme presegati, v letu 2017, povprečne vrednosti stroškov za osebje v troletju 2011-2013, v spoštovanju 557. odstavka in sledečih 1. člena zakona št. 296/2006, a v katerem je bila na podlagi U.-Z. št. 133 z dne 24. junija 2016, pretvorjene s spremembami v zakon št. 160 z dne 7. avgusta 2016, črtana črka a) omenjenega odstavka in sicer določilo, ki je predvidevalo tudi omejitev razmerja med stroški za osebje in tekočimi stroški;
- da v smislu 5. odstavka 3. člena U.-Z. št. 90 z dne 24. junija 2014, pretvorjene s spremembami v zakon št. 114 z dne 11. avgusta 2014, je od leta 2014 dalje dovoljena kumulacija sredstev namenjenih zaposlovanju za časovno dobo, ki ne presega treh let, v spoštovanju načrtovanja potreb in finančnega ter knjigovodskega načrtovanja; obenem je dovoljena uporaba še razpoložljivih preostankov odstotnih deležev zaposlitvenih možnosti za prejšnje troletje;
- glede na obstoječo zakonodajo, se za leta 2019/2020/2021 zaposlitvene zmogljivosti določene za vse krajevne ustanove v merilu 100% prihrankov, ki izhajajo odprekinitev delovnega razmerja v prejšnjem letu, katerim se dodajajo deleži zaposlitvenih zmogljivosti v prejšnjem troletju, ki niso bili uporabljeni;
- v izračun »razpoložljivosti« in »uporab« mobilnost znotraj in izven razdelka ne zabeleži premikov ne izven ne znotraj, zato se lahko premeščanje osebja med ustanovami, za katere veljajo omejitve pri menjavi osebja, v spoštovanju izenačenja proračuna, smatra za nevravno, zato ne okrne zaposlitvene sposobnosti, kot je zgoraj izračunana;
- končno, kar se tiče t.z. »prožnih« zaposlitev, v smislu 28. odstavka 9. člena U.-Z. št. 78 z dne 31. maja 2010, pretvorjene s spremembami v zakon št. 122 z dne 30. julija 2010 in p.s.d., se razume, da skupni strošek za tovrstne zaposlitve ne more presegati stroška za iste cilje v letu 2009;
- nadalje, v zvezi z zaposlitvami, ki jih financirajo prispevki predvideni po zakonu št. 38/2001, je Računsko sodišče - nadzorna sekcija z avtonomno deželo Furlanijo Julijsko krajino, s sklepom št. FVG/45/2017/PAR z dne 7.6.2017, izpostavilo smernico, po kateri se »[...] zaposlitev za določen čas, ki se ga financira s specifičnimi sredstvi za zaščito jezikovne manjšine, v okviru določenega in odobrenega projekta, odredi v odstopanju od omejitev na področju zaposlovanja in stroškov za osebje«;

Po pregledu deželnega zakona št. 18 z dne 17. julija 2015 »Ureditev krajevnih financ v deželi Furlaniji Julijski krajini, ter spremembe določilom deželnih zakonov št. 19/2013, 9/2009 in 26/2014, ki se nanašajo na krajevne ustanove«, ki v svojem 22. členu (Omejevanje stroškov za osebje), 1. Odstavku

določa sledeče: »krajevne ustanove zagotavljajo omejevanje stroškov za osebje v mejah povprečne vrednosti specifičnega troletja, s stroški v breme uprave in zavoda IRAP, z izključitvijo stroškov za obnove pogodb. Za izvajanje pričujočega člena, se smatrajo kot stroški za osebje tudi stroški za razmerja usklajenega in trajnega sodelovanja, za nudenje dela, za osebje predvideno po 110. členu zakonske uredbe št. 267 z dne 18. avgusta 2000 (Usklajeno besedilo zakonov o ureditvi krajevnih ustanov)«;

Po pregledu deželnega zakona št. 33 z dne 29. decembra 2015 »Zakon vezan na proračunski manevar 2016-2018«, ki v 16. odstavku 6. člena pojasnjuje sledeče: »za cilje predvidene v 1. odstavku 22. člena deželnega zakona št. 18/2015, je troletje na katerega se je treba nanašati za leta 2016, 2017 in 2018 tisto, ki vključuje leta od 2011 do 2013«;

Po pregledu deželnega zakona št. 28 z dne 9. decembra 2016 »Določila glede celovitega sistema deželnih in krajevnih javnih uprav« ter p.s.d.;

Po pregledu sklepa Oddelka za avtonomije Računskega Sodišča št. 25/2017 glede načinov izračuna prihrankov, ki izhajajo iz prekinitev delovnega razmerja osebja v prejšnjih letih;

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

- je spoštovala cilje javnih financ in omejitve ravnotežja proračuna v letu 2017;
- spoštuje obveze predvidene po 557. odstavku in poznejših 1. člena Zakona št. 296/2006 in p.s.d. oziroma odgovarjajoče deželne predpise glede omejevanja stroškov za osebje;
- skupni strošek za osebje ostaja v letu 2018 pod srednjo vrednostjo stroškov za osebje za troletje **2011-2012-2013**, ki znaša **1.957.535,00 €**, to spoštovanje omejitve je predvideno tudi za leto 2019 in za poznejša leta;
- meja stroškov za t.z. »prožna« zaposlovanja, ki odgovarja stroškom za leto 2009 za isto vrsto zaposlitev, znaša **€ 202.689,51**;

Po pregledu "Smernic za pripravo načrto o potrebi po osebju s strani Javnih Uprav", ki jih je izdal Minister za poenostavljanje in javno upravo z odlokom z dne 8. maja 2018, objavljenega na U.L. št. 172 dne 27.07.2018, v izvajanju določil sebovanih v Z.U. 75/2017;

Ob upoštevanju, da po zgoraj navedenih smernicah, v Troletnih Načrtih Potrebe po Osebju, se kadrovski ustoj pokaže v obliki finančne vrednosti potencialnega maksimalnega vzdržljivega stroška. Konkretno, strošek za zaposleno osebje kateremu se prišteje strošek ki izhaja iz dovoljenih zaposlitvenih zmogljivosti, ne more presegati maksimalni potencialni strošek, ki za krajevne ustanove predstavlja zgornjo mejo stroškov za osebje, kot je zgoraj izpostavljena (povprečje v troletju 2011-2013). Iz tega izhaja, da prosta mesta v kadrovskem ustroju ustanove so samo tista, ki se jih lahko krijev prej omenjenem smislu in da morebitna sprememba ne more povzročati prečkanje omenjene skupne finančne vrednosti;

Ob ugotovitvi, da je za skladnost z zgoraj navedenimi smernicami, ustanova izvedla sledeči postopek:

- dne 25.9.2018 (prot. št. GEN-GEN-2018-11917-P/3-2/S-Per) se je odgovorne O.P. vprašalo naj predstavijo predloge za njihove oddelke glede virov in strokovnih profilov, ki so potrebni za doseg upravnih ciljev in za zagotovitev inštitucionalnih nalog dodeljene strukture, ter naj javijo obstoj ali neobstoj stanja prekomernega števila in/ali presežka osebja;
- z dopisi shranjenih v uradniških aktih, do omenjeni odgovorni O.P. predstavili svoje predloge glede potrebnih poklicnih profilov, ter so potrdili, da se ne nahajajo v položaju prekomernega števila in/ali presežka osebja;
- za neobstoj stanja presežka osebja se smatra, da so vsi uslužbenci s pogodbo za nedoločen čas v celoti soudeleženi pri izvajanju nalog, ki jih opravlja ustanova in se kaže potreba, da se okrepi število zaposlenih uslužbencev, da se doseže optimalno upravljanje izvajanih dejavnosti. Preverjanje stanja neobstoja presežkov osebja se je izvedlo analitsko za

vsak organizacijski člen ustanove, ob upoštevanju izvedenih služb in dejavnosti, ki jih izvaja vsak zaposleni uslužbenec. Preverjanje se je obenem določilo na osnovi finančnih podatkov, oziroma ob upoštevanju dejstva, da ustanova spoštuje zgornjo mejo stroškov za osebje, zaradi česar ohranja pogoje, ki jih predvideva veljavna zakonodaja. Neobstoje osebja v presežku dokazuje odsotnost uslužbencev, ki krijejo mesta izven kadrovskega ustroja.

- odgovorni službe za človeške vire je:

- a) izdelal teoretični številčni in finančni kadrovski ustroj ter je preveril mejo stroškov za osebje, ob spoštovanju meje tistih, ki odgovarjajo povprečju v obdobju 2011-2013 (**Priloga A**);
- b) izdelal finančni kadrovski ustroj zaposlenega osebja, razpoložljivih finančnih možnosti tako za osebje za določen ali prožni čas, kot za tisto za nedoločen čas, s preverjanjem spoštovanja meje nakazane v proračunu in meje finančnih obvez poprečnih stroškov v letih 2011-2013 (**Priloga B**);
- c) izračunal zaposlitvene zmogljivosti po veljavni zakonodaji in je za leto 2019 navedel znesek v višini **€ 119.904,14**, medtem ko je za zaposlitvene zmogljivosti osebja s prožno pogodbo, uporabljeni znesek za že sklenjene pogodbe enak € 19.923,62, glede na zmožnost maksimalnega stroška, ki je enak **€ 202.689,51**;
- d) preveril zneske, ki so nakazani v proračunu: za leto 2019 € 1.942.166,00, za leto 2020 € 1.923.982,00 in za leto 2021 € 1.923.982,00 (**Priloga C**);

Po sprejetju, da kadrovski ustroj ustanove zahteva teoretični strošek v višini **€ 1.521.726,59** v primeru, da bi bil v celoti krit in njegova ponovna določitev ne sme povzročiti prekoračenja te meje;

Po sprejetju zahtev, ki so jih predložili odgovorni posameznih sektorjev, vsak glede profilov, ki so potrebni v organizacijskih členih, ki jih vodijo;

Ob upoštevanju dejstva, da so v letu 2018 prekinili ali bodo prekinili delovno razmerje, brez upoštevanja v tem okviru odhodov zaradi mobilnosti znotraj enotnega razdelka, ki nise vplivajo na določevanje zaposlitvene zmogljivosti, sledeči uslužbenci:

- 4) št. 1 "računovodski uradnik" kat. C (C6), prekinitev 30.04.2018, bruto letni strošek € 35.793,91;
 - 5) št. 1 "upravni funkcionar" kat. D (D7), prekinitev 31.07.2018, bruto letni strošek € 46.392,01;
 - 6) št. 1 "Podčastnik krajevnne policije" kat. PLA (PLA5), prekinitev predvidena dne 31.12.2018, bruto letni strošek € 37.428,65;
- za SKUPNO € 119.614,57;

Ob upoštevanju, da preostali neuporabljeni delež zaposlitvenih zmogljivosti 2018 znaša € 289,57 in se ga lahko uporabi v letu 2019 kot dodatek k deležu v pristojnosti (€ 119.614,57);

Ob upoštevanju, da glede t.z. "obveznih zaposlovanj" ta ustanova spoštuje obvezne deleže predvidene po zakonu št. 68/1999;

Po pregledu izpričevanja o spoštovanju finančnih omejitev edinega revizorja;

Upoštevajoč ugodno mnenje odgovornega glede tehnične pravilnosti, v smislu 1. odst. 49. čl. Zd.O. 267/00, ki je priloženo pričujočemu sklepu in predstavlja dopolnilni in bistveni del le-tega;

Upoštevajoč ugodno mnenje odgovornega glede knjigovodske pravilnosti, v smislu 1. odst. 49. čl. Zd.O. 267/00, ki je priloženo pričujočemu sklepu in predstavlja dopolnilni in bistveni del le-tega;

Po pregledu 19. odstavka 1. člena D.Z. 21/03;

Po pregledu proračuna za triletje 2018-2020;

Ob upoštevanju utemeljitev, navedenih v uvodnem delu,

P R E D L A G A

1) da bi se dalo na znanje, da v tej ustanovi ni nobenega stanja prekomernega števila osebja in se ni ugotovilo osebja v presežku;

2) da bi se sprejelo na znanje izračune, ki jih je opravil odgovorni za človeške vire, in so povzeti v **razpredelnicah** priloženih k pričujočemu sklepu, glede preureditve kadrovskega ustroja iz finančnega vidika ter njegove povezave z maksimalnim dopustnim stroškom, ki je določena v povprečju stroškov v trolejtu 2011-2013, razpoložljivih zaposlitvenih sposobnosti za zaposlovanja zunaj osebja za nedoločen in določen čas in/ali s prožno pogodbo, v spoštovanju meje stroškov do katerih bo prišlo s temm sklepom o potrebi po osebju, osebja, ki se ga lahko zaposli in drugih stroškov za osebje, ki se ga primerja tako z mejo stroškov predvideno po proračunu 2019-2020-2021, kot z ne prečkanjem povprečne vrednosti stroškov za osebje v trolejtu 2011-2013;

3) da bi se pojasnilo, da se je pričujočo potrebo po osebju sestavilo v skladu z navodili vsebovanimi v smernicah določenih po Oldoku z dne 8. maja 2018 Ministra za poenostavitev in javno upravo, objavljenih v U.L. št. 172 z dne 27.7.2018, po sledečem postopku:

a) oblikovanje predlogov s strani odgovornih O.P. ustanove, po logiki inovacije in poenostavitve potrebnih poklicnih figur;

b) preverjanje osebja, ki se ga vključi na osnovi potreb za osebje s pogodbo za nedoločen čas in prožnega tipa, in ob upoštevanju določitve nove makrostrukture ustanove (priključitev oddelka za demografske in statistične službe k oddelku za storitve občanom po prekinitvi delovnega razmerja enega odgovornega O.P. do katerega je prišlo 1.8.2018);

c) ob upoštevanju omejitev vezanih na nakazila v proračunu in tistih na področju stroškov za osebje;

d) prednosti za uresničitev ciljev županovega mandata;

4) **da bi se odobrilo Troletni Načrt Potrebe po Osebju 2019-2021** s sledečim zaposlitvenim okvirom, ter da se prenese podrobnostni načrt zaposlovanja 2019-2021 glede na učinkovite prekinitve delovnega razmerja, o katerih danes ni točnega predvidevanja in v funkcij za to razpoložljivih sredstev v proračunu:

Leto 2019:Zaposlitve za nedoločen čas:

- sprememba v pogodbo s polnim delovnim urnikom zaposlitvene pogodbe za delni urnik 32 tedenskih ur št. 1 »računovodskega uradnika« v kat. C1 na Oddelku za ekonomske finančne službe finanziari (od 32 ur na 36 ur, letni dodatni strošek € 3.976,14);
- Zaposlitev št. 1 »Agent/podčastnika krajevne Policije« v kat. PLA1, ki je že predvideno v Zaposlitvenem načrtu 2018-2019-2020 sledeč negativnemu izidu postopka mobilnosti znotraj Oddelka, ki je že bil izveden in glede na javni natečajni postopek, ki se ga bo v tem smislu razpisalo v teku leta (€ 37.421,64);
- kritje št. 1 mesta »Agent/podčastnika krajevne Policije« v kat. PLA, ki bo prosto od 1.1.2019 zaradi prekinitve delovnega razmerja po prostovoljni odpovedi predvideni dne 31.12.2018 št. 1 podčastnika Krajevne policije, ob predhodnem preverjanju možnosti vstopa v stalež osebjam ki je razglašeno v presežku v okviru enotnega razdelka, podrejeno se sproži postopek selekcije z zunanjo mobilnostjo v okviru enotnega razdelka deželne in krajevne javne uprave v Furlaniji Julijski krajini in samo v slučaju negativnega izida le-te, se bo posopalo z zaposlovanjem preko črpanja iz lestvice navedene v prejšnjem odstavku (v slučaju uporabe zaposlitvenih deležev, PLA1 € 37.421,64);
- kritje št. 1 nekritega mesta kategorije D »Vodilni upravni uradnik«, ob predhodnem preverjanju možnosti vstopa v stalež osebjam ki je razglašeno v presežku v okviru enotnega razdelka, podrejeno se sproži postopek selekcije z zunanjo mobilnostjo v okviru enotnega razdelka deželne in krajevne javne

uprave v Furlaniji Julijski krajini in samo v slučaju negativnega izida le-te, zaposlovanje s predhodno izvedbo javnega natečajnega postopka (v slučaju uporabe zaposlitvenih deležev, D1 € 37.421,64);

Pogodbe prožnega delovnega razmerja (za določen čas/dobava dela):

- delovna razmerja na določen čas, ki trenutno potekajo:

- št. 1 PLA1 "Agent krajevne policije", zapadlost 31.3.2019 (3 meseci v letu 2019), € 9.355,41;
- št. 1 B1 "voznik šolskega avtobusa" part-time 25 ur, zapadlost 30.6.2019 (6 mesecev v letu 2019), € 10.568,21;
- -št. 1 B1 "upravni sodelavec", zapadlost 31.12.2018, podaljšanje do 31.10.2020 (12 mesecev v letu 2019), € 30.000,04;
- -št. 1 C1 "upravni računovodski uradnik", zapadlost 31/12/2018, podaljšanje do 30.6.2019 (6 mesecev), € 17.892,62;
- -št. 1 C1 "upravni računovodski uradnik" part-time 25 ur, zapadlost 31/12/2018, podaljšanje do 31.12.2019 na podlagi deželnega financiranja za upravljanje deželnega naravnega rezervata Doline Glinščice (12 mesecev), € 24.850,85;
- -št. 1 C1 "upravni uradnik - prevajalec za slovenski jezik", financiranje po Zakonu 38/2001 (12 mesecev), € 35.785,23;
- -št. 1 B1 "voznik šolskega avtobusa" part-time 25 ur š.l. 2019/2020 (4 meseci v letu 2019), € 7.045,47;
- -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;

Sklenitev konvencij predvidenih po 7. členu DKDP 26.11.2004: v slučaju potrebe, preverjanje možnosti in razpoložljivosti uporabe osebja drugih ustanov z delnim delovnim urnikom in za določen čas;

Zaupanje individualnih nalogov s pogodbami sodelovanja, v smislu 6. odstavka 7. člena Z.U. št. 165/2001 v primerih, ki so v njej dovoljeni, v sozvočju z Načrtom nalogov o sodelovanju, ki ga vsako leto odobri občinski svet v smislu 2. odstavka 42. člena Z.U. št. 267/2000.

Leto 2020:

Zaposlovanja za nedoločen čas: sledeč potrebam vezanih na nadomeščanje osebja, ki bo prekinilo delovno razmerje zaradi upokojitve, mobilnosti k drugi ustanovi, odpovedi ali drugih razlogov, preko delne nadomestitve osebja, ki je prekinilo delovno razmerje, v skladu s predvidevanji proračuna in s predpisi o omejevanju stroškov za osebje, v mejah razpoložljivih deležev oziroma izrednih dodatnih deležev preko mobilnosti v okviru razdelka.

Pogodbe prožnega delovnega razmerja (za določen čas/dobava dela):

- št. 1 B1 "upravni sodelavec", na podlagi podaljšanja do 31.10.2020 (10 mesecev), € 25.000,03;
- št. 1 C1 "upravni računovodski uradnik" part-time 25 ur, na podlagi deželnega financiranja za upravljanje deželnega naravnega rezervata Doline Glinščice, (12 mesecev), € 24.850,85;
- št. 1 C1 "upravni uradnik - prevajalec za slovenski jezik", financiranje po Zakonu 38/2001 (12 mesecev), € 35.785,23;
- št. 1 B1 "voznik šolskega avtobusa" part-time 25 ur (10 mesecev), € 17.613,68;
- 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;

Sklenitev konvencij predvidenih po 7. členu DKDP 26.11.2004: v slučaju potrebe, preverjanje možnosti in razpoložljivosti uporabe osebja drugih ustanov z delnim delovnim časom in za določen čas.

Zaupanje individualnih nalogov s pogodbami sodelovanja, v smislu 6. odstavka 7. člena Z.U. št. 165/2001 v primerih, ki so v njej dovoljeni, v sozvočju z Načrtom nalogov o sodelovanju, ki ga vsako leto odobri občinski svet v smislu 2. odstavka 42. člena Z.U. št. 267/2000.

Leto 2021:

Zaposlovanja za nedoločen čas: sledeč potrebam vezanih na nadomeščanje osebja, ki bo prekinilo delovno razmerje zaradi upokojitve, mobilnosti k drugi ustanovi, odpovedi ali drugih razlogov, preko delne nadomestitve osebja, ki je prekinilo delovno razmerje, v skladu s predvidevanji proračuna in s predpisi o omejevanju stroškov za osebje, v mejah razpoložljivih deležev oziroma izrednih dodatnih deležev preko mobilnosti v okviru razdelka.

Pogodbe prožnega delovnega razmerja (za določen čas/dobava dela):

- št. 1 C1 "*upravni računovodski uradnik*" *part-time* 25 ur, na podlagi deželnega financiranja za upravljanje deželnega naravnega rezervata Doline Glinščice, (12 mesecev), € 24.850,85;
- št. 1 C1 "*upravni uradnik - prevajalec za slovenski jezik*", financiranje po Zakonu 38/2001 (12 mesecev), € 35.785,23;
- št. 1 B1 "*voznik šolskega avtobusa*" *part-time* 25 ur (10 mesecev), € 17.613,68;
- 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;

Sklenitev konvencij predvidenih po 7. členu DKDP 26.11.2004: v slučaju potrebe, preverjanje možnosti in razpoložljivosti uporabe osebja drugih ustanov z delnim delovnim časom in za določen čas.

Zaupanje individualnih nalogov s pogodbami sodelovanja, v smislu 6. odstavka 7. člena Z.U. št. 165/2001 v primerih, ki so v njej dovoljeni, v sozvočju z Načrtom nalogov o sodelovanju, ki ga vsako leto odobri občinski svet v smislu 2. odstavka 42. člena Z.U. št. 267/2000.

5) da bi se prepustilo pristojnim organom upravljanja sprejetje vsakega posledičnega akta in ukrepa za izvedbo navedenega načrta, ter da bi se dalo na znanje, da ima pričujoči načrt tudi značaj dovoljenja za zaposlovanja in/ali podaljšanja obstoječih pogodb, ki bi se izkazala kot potrebna zaradi zahteve po morebitnih zamenjavah osebja in/ali kritja mest, ki bi ostala nekrtita zaradi nepredvidenih prekinitev delovnega razmerja, v mejah zmogljivosti stroškov, ki je izpostavljena v samem načrtu;

6) da bi se prepustilo enotnemu programskemu dokumentu vse podrobne in bistvene informacije, ki so predvidene po normativu.

Poleg tega, glede na nujnost primera,

P R E D L A G A

da se, z ločenim glasovanjem z dvigom rok, razglasi takojšnjo izvršljivost sklepa v smislu 19. odstavka 1. člena D.Z. 21/03.

LA PROPONENTE - PREDLAGATELJICA

f.to - l.r.

MILENA RUSTIA

- 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.

- o -

- 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,

da odobri zgoraj izpostavljeni predlog o sklepu, navedenega v zadevi;

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

soglasno

S K L E N E,

da proglasi 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 – PREDMET:

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

ODOBRITEV TRILETNEGA NAČRTA POTREBE PO OSEBJU (TNPO) 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. odst. 49. čl. Zd.O. 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. odst. 49. čl. Zd.O. 267/00 izražam **ugodno** mnenje glede **knjigovodske pravilnosti**.

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

Dolina, 27/11/2018

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Cat.	01/01/2018	13° mens.	Salario aggiuntivo	Indennità vigilanza	Totale	Tot. No TFR
PLA1	23.184,19	1.932,02	907,56	1.130,00	27.153,77	25.116,21
D4	30.176,29	2.514,69	1.025,04	0,00	33.716,02	32.690,98
D1	26.472,83	2.206,07	1.016,76	0,00	29.695,66	28.678,90
C1	23.184,19	1.932,02	907,56	0,00	26.023,77	25.116,21
B4	20.529,35	1.710,78	793,92	0,00	23.034,05	22.240,13
B1	19.350,70	1.612,56	792,24	0,00	21.755,50	20.963,26
A1	18.280,57	1.523,38	685,68	0,00	20.489,63	19.803,95

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI VACANTI Part.Time	POSTI VACANTI Tempo pieno	TOTALE Posti vacanti
PLA1	4	0	4	3	0	1	1
D4	1	0	1	1	0	0	0
D1	7	1 al 75,00%	8	6	1	1	2
C1	15	0	15	15	0	0	0
B4	5	0	5	5	0	0	0
B1	8	0	8	6	0	2	2
A1	1	2 al 69,44%	3	3	0	0	0
TOTALI	41	3	44	39	1	4	5
Posti Equ. Tempo Pieno	41	2,14	43,14				

Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
PLA1	4	0,00	4,00	108.615,06	30.753,07	9.232,28	1.086,15	149.686,56
D4	1	0,00	1,00	33.716,02	9.619,73	2.865,86	842,90	47.044,52
D1	7	0,75	7,75	230.141,36	65.620,00	19.562,02	2.465,80	317.789,18
C1	15	0,00	15,00	390.356,49	111.289,91	33.180,30	1.951,78	536.778,48
B4	5	0,00	5,00	115.170,25	32.837,11	9.789,47	2.418,58	160.215,40
B1	8	0,00	8,00	174.043,99	49.606,52	14.793,74	3.480,88	241.925,13
A1	1	1,39	2,39	48.945,63	13.957,67	4.160,38	1.223,64	68.287,32
TOTALI	41,00	2,14	43,14	1.100.988,79	313.684,02	93.584,05	13.469,73	1.521.726,59

Personale a tempo determinato - spesa 2019 prevista per contratti già stipulati

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
PLA1 - 3 mesi	1	0	1	6.788,44	1.922,07	577,02	67,88	9.355,41
D1	0	0,0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C1	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1 - 6 mesi	0	0,6944	0,6944	7.576,41	2.158,40	643,99	189,41	10.568,21
A1	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	1	0,7	1,7	14.364,85	4.080,46	1.221,01	257,29	19.923,62

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Fondo dipendenti	109.927,98	29.381,55	9.343,88	2.198,56	150.851,97
Fondo indennità	8.414,33	2.002,61	715,22	168,29	11.300,45
Straordinario	6.869,86	1.635,03	583,94	34,35	9.123,17
P.O. a bilancio	83.835,00	19.952,73	7.125,98	1.257,53	112.171,23
TOTALE	209.047,17	52.971,92	17.769,01	3.658,72	283.446,82

Altro lavoro flessibile e spese diverse (somministrazione, lavoro occasionale, buoni pasto, assegni nucleo familiare ecc.) **27.740,00**

Segretario Generale 15.000,00 4.302,00 1.275,00 0,00 20.577,00

Spesa Sgretario e altre spese 48.317,00

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	1.521.726,59
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - LIMITE MASSIMO	202.689,51
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	283.446,82
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	48.317,00
TOTALE	2.056.179,92
SPESE ESCLUSE EX ART. 1 C. 557 Legge 296/2006: C1 L. 68/1999 (2012)	35.785,23
costo rinnovo contrattuale CCRL 2018	63.830,43
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	1.956.564,25 (A)
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	1.957.535,00 (B)
(A-B)<0	-970,75 OK

B) CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 01/11/2018

ALL. B) - Delib. 159/g/2018

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
PLA1	3	0,00	3,00	81.461,30	23.363,10	6.924,21	814,61	112.563,22
D4	1	0,00	1,00	33.716,02	9.669,75	2.865,86	842,90	47.094,54
D1	6	0,00	6,00	178.173,96	51.100,29	15.144,79	2.672,61	247.091,64
C1	15	0,00	14,89	387.464,96	111.124,95	32.934,52	1.937,32	533.461,75
B4	5	0,00	5,00	115.170,25	33.030,83	9.789,47	2.418,58	160.409,12
B1	6	0,00	6,00	130.532,99	37.436,86	11.095,30	2.828,21	181.893,37
A1	1	1,39	2,39	48.945,63	14.037,61	4.160,38	1.223,64	68.367,26
R.I.A., IIS, ad Pers.				4.557,28	1.307,03	387,37	48,31	6.299,98
TOTALI	37,00	1,39	38,28	980.022,38	281.070,42	83.301,90	12.786,19	1.357.180,88

SECONDA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

Importo competenza

SPESA PERSONALE OCCUPATO	1.357.180,88
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (2019 contratti già in atto)	19.923,62
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	283.446,82
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	30.800,61
Assunzioni possibili nell'anno 2018	0,00
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	48.317,00
TOTALE	1.708.868,32

(solo ai fini del riscontro con il bilancio)

SPESE ESCLUSE EX ART. 1 C. 557 Legge 296/2006: C1 L. 68/1999 (2012)	35.785,23
costo rinnovo contrattuale CCRL 2018	63.830,43
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	1.609.252,66

(A)

CAPACITA' ASSUNZIONALE TEMPO INDETERMINATO 2019	119.904,14
Capità assunzionale residua tempo determinato	182.765,89
SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013	1.957.535,00

(B)

(C)

(D)

(A+B+C-D)<0	-45.612,31	<i>marginie assunzioni extra quota (mobilità neutra)</i>
-----------------------	-------------------	--

C) PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2019-2021

ALL. C) - Delib. 159/g/2018

	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
SPESA PERSONALE OCCUPATO	1.357.180,88	1.439.414,03	1.439.414,03	1.439.414,03
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO	202.381,76	135.497,83	103.249,79	78.249,76
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	301.736,37	283.446,82	283.446,82	283.446,82
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	30.800,61	0	0	0
Differenza con bilancio	77.837,04			
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	48.317,00	48.317,00	48.317,00	48.317,00
TOTALE	1.987.453,05	1.906.675,68	1.874.427,64	1.849.427,61
SPESA ESCLUSE EX ART. 1 C. 557 Legge 296/2006 (L. 68/1999 e rinnovo contrattuale)	99.615,66	99.615,66	99.615,66	99.615,66
TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE	1.887.837,39	1.807.060,02	1.774.811,98	1.749.811,95
Stanziamiento in bilancio	2.018.253,66	1.942.166,00	1.923.982,00	1.923.982,00
Margine disponibile	0,00	35.490,32	49.554,36	74.554,39
Spesa media 2011-2013	1.957.535,00	1.957.535,00	1.957.535,00	1.957.535,00
Margine disponibile	69.697,61	150.474,98	182.723,02	207.723,05