



# COMUNE DI S. DORLIGO DELLA VALLE – OBČINA DOLINA

(TRIESTE – TRST)

## GIUNTA COMUNALE / OBČINSKI ODBOR

**IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE  
TAKOJ IZVRŠLJIV**

**GEN – DELG – 2020-53/g-P/3-2/S-PER**

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

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

**18.5.2020**

**N.  
ŠT.**

**53/g**

**OGGETTO / ZADEVA:**

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2020-2022.  
ODOBRITEV TRILETNEGA NAČRTA POTREBE PO OSEBJU 2020-2022.

Sono presenti i signori / Prisotni so:

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

Assiste il Vicesegretario:

Prisostvuje podtajnik:

AVV. ALEŠ KAPUN

### **PUBBLICATO ALL'ALBO / OBJAVLJEN NA OGLASNI DESKI**

dal 23/5/2020 al 7/6/2020  
od do

IL RESPONSABILE - ODGOVORNI

**Copia conforme all'originale  
Ta izvod ustreza originalu**

*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 rilevano 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 nota della Direzione centrale autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche per l'immigrazione della Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia prot. 0007235/P dd. 12/02/2020 con oggetto: "*Vincoli di finanza pubblica in vigore per l'esercizio 2020 ed altre disposizioni contabili*";

Rilevato, al riguardo, che:

- anche per l'esercizio 2020 rimane in vigore per il Comparto unico la normativa sui vincoli di contenimento della spesa di personale contenuta negli articoli 22, comma 1 e 49, comma 3 della legge regionale n. 18/2015. Gli enti locali assicurano il contenimento della spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, nei limiti del valore medio del triennio 2011-2013, come previsto dall'articolo 22 della legge regionale n. 18/2015, con le precisazioni contenute nell'articolo 9, comma 6 della legge regionale n. 28/2018. Pertanto anche nell'esercizio 2020 il valore della spesa di personale non dovrà superare il valore medio del medesimo aggregato del triennio 2011-2013. Ai fini dell'applicazione della presente disposizione, 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*);
- anche per l'esercizio 2020 rimane in vigore per gli enti del Comparto unico la normativa sui vincoli di reclutamento e sulle capacità assunzionali prevista per l'esercizio 2019. Specificamente, in virtù di quanto disposto dall'art. 56, comma 19 della legge regionale n. 18/2016, come modificato dall'art. 10, comma 13 della legge regionale n. 23/2019, per l'anno 2020 le capacità assunzionali di ciascun Ente sono pari al 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno 2019;
- sono, altresì, applicabili le disposizioni di cui all'art. 14-bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4 convertito, con modificazioni, in Legge 28 marzo 2019, n. 26, che ha apportato 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”*. Ciò in quanto l'art. 4, comma 2, della legge regionale n. 12/2014 opera un rinvio dinamico alle disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali;
- pertanto, alla capacità assunzionale per l'anno corrente calcolata in base all'art. 56, comma 19 della L.R. 18/2016 si possono aggiungere anche le capacità assunzionali del quinquennio precedente per le sole quote non ancora utilizzate e la capacità assunzionale derivante dalle cessazioni del personale di ruolo programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo *turn-over*;
- 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 successive modifiche e integrazioni, 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 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 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;

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;

Vista la dotazione organica dell'ente contenuta nel PTFP 2019-2021 approvato con deliberazione giunta n. 159/g dd. 27.11.2018 come modificato ed integrato con deliberazione giunta n. 102/g dd. 13/08/2019;

Rilevato che, ai fini della coerenza con le suddette linee di indirizzo, nella ridefinizione della dotazione organica e del connesso PTFP 2020-2022, l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- in data 6/2/2020 (prot. n. GEN-GEN-2020-1489-P/3-2/S-Per) è stata richiesta ai responsabili delle PP.OO. la proposizione delle proposte di settore relative 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;

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 2019;
- rispetta gli obblighi relativi al contenimento delle spese di personale, come previsti dalla normativa vigente;
- la spesa complessiva di personale prevista nel 2020 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 2021 e 2022;
- 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 2020-2022, come segue:

- a) rielaborazione della dotazione organica teorica numerica e finanziaria, tenendo conto delle cessazioni intervenute nel 2019 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) calcolo della capacità assunzionale residua per l'anno 2019 non utilizzata pari a € 41.084,72 (mancata assunzione di n. 1 istruttore direttivo amministrativo cat. D prevista nel piano) e della capacità assunzionale di competenza 2020 pari a € 100.180,46 derivante dalle cessazioni 2019 di seguito elencate:
  - n. 1 collaboratore amministrativo cat. B8 (accesso B4) (€31.882,66);
  - n. 1 sottufficiale di Polizia locale cat. PLA5 (accesso PLA1) (€37.661,74);
  - n. 1 operaio specializzato cat. B5 (accesso B1) (€30.636,06);complessivamente quindi €141.265,18 di cui €32.000,67 già utilizzati per l'assunzione di n. 1 istruttore contabile part-time 32 ore settimanali anticipata nel 2019, per un totale disponibile di € 109.264,51. Quota parte di tale somma (€37.637,97) verrà utilizzata per l'assunzione a tempo indeterminato del terzo agente di polizia locale già prevista nel PTFP 2019-2021 per l'annualità 2019 e non attuata per mancanza di candidati idonei nella relativa graduatoria concorsuale e per la quale è già stato avviato un nuovo concorso pubblico. La somma disponibile per la **nuova programmazione 2020** risulta pertanto pari a **€ 71.626,54**
- d) calcolo delle quote assunzionali aggiuntive derivanti dalle cessazioni previste nel corso del 2020 che potranno essere utilizzate a cessazioni effettivamente avvenute: prevista la cessazione per pensionamento di n. 1 operaio categoria B (accesso B4) (€32.110,87) e n. 1 istruttore contabile categoria C (accesso C1) (€36.024,43);
- e) verifica dell'importo stanziato nel bilancio di previsione, come risultante allo stato attuale: per l'anno 2020 € 1.980.436,73 (comprensivo del FPV € 109.118,73)- per l'anno 2021 € 1.913.698,00- per l'anno 2022 € 1.876.186,00(**Allegato C**);

Assunto che in base alla rielaborazione effettuata dal servizio risorse umane, la dotazione organica dell'ente determina un costo teorico di **€ 1.548.505,42** 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;

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;

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

Informate le OO.SS;

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 2020-2022;

Viste le motivazioni in premessa esposte,

#### PROPONE

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 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 il presente piano 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 2020-2022, 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.OO. 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 in relazione alla struttura organizzativa dell'ente;
- 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 2020-2022** con il seguente quadro assunzionale, rinviando il dettaglio delle assunzioni 2021-2022 in virtù delle eventuali cessazioni delle quali ad oggi non vi è previsione ed in funzione delle risorse a tal fine disponibili nel bilancio di previsione:

#### Anno 2020:

##### Assunzioni a tempo indeterminato:

- Copertura di n. 1 posizione vacante cat. PLA, già prevista nel PTFP 2019-2021 per l'anno 2019, al termine della relativa procedura concorsuale pubblica in via di espletamento (€ 37.637,97);
- Trasformazione a tempo pieno del contratto di assunzione part-time 32 ore settimanali di n. 1 "Istruttore contabile" cat. C1 presso l'Area servizi al cittadino (da 32 ore a 36 ore, costo aggiuntivo annuo € 4.000,08);
- Copertura di n. 2 posizioni vacanti di cat. C "Istruttore tecnico" part-time 18 ore settimanali presso l'Area lavori pubblici, ambiente e cultura ovvero presso l'Area tecnica e del territorio, 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 procedura concorsuale pubblica o scorrimento di graduatorie vigenti (in caso di utilizzo di quote assunzionali, € 36.262,62);
- Copertura di n. 3 posizioni vacanti di cat. C "Istruttore contabile" (due già vacanti, la terza lo sarà a seguito della cessazione prevista), a seguito dell'acquisizione delle ulteriori quote assunzionali in virtù delle cessazioni previste in corso d'anno, in aggiunta alla quota di competenza residua (€ 31.363,84), mediante assunzione di Istruttori contabili, 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, verifica della possibilità di attingere dalla corrispondente graduatoria dell'ente ancora vigente ovvero espletamento di nuovo concorso pubblico in caso contrario. In caso di assunzioni con utilizzo di quote assunzionali, vista la disponibilità, verrà stipulato un contratto a tempo pieno e gli altri due a tempo parziale entro la quota assunzionale residua.

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

- Rapporti di lavoro a tempo determinato già stipulati o previsti:
  - n. 1 C1 "Istruttore amministrativo con conoscenza lingua slovena", finanziamento Legge 38/2001, scadenza 31/12/2021 (12 mesi nel 2020, € 36.000,75)
  - n. 1 B1 "Collaboratore amministrativo", scadenza 31/10/2020 (10 mesi, € 25.078,49);
  - n. 1 B1 "Autista scuolabus" part-time 25 ore, scadenza 30/6/2020 (6 mesi, € 10.525,38)
  - n. 1 B1 "Collaboratore amministrativo", scadenza 30/6/2020 (6 mesi, € 15.047,09);
  - n. 1 B1 "Autista scuolabus" part-time 25 ore, periodo 01/09/2020-31/12/2020 (4 mesi, € 7.016,92)
- Somministrazione di lavoro (interinali):
  - n. 1 C1 "Istruttore amministrativo" part-time 25 ore, finanziamento regionale per la gestione Riserva naturale della Val Rosandra-Dolina Glinščice (12 mesi, € 38.000,00);
- ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti flessibili 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 (in essere un contratto per attività di supporto all'ufficio trattamento economico del personale con scadenza 30/11/2020, € 4.973,00).

#### **Anno 2021:**

Assunzioni a tempo indeterminato: secondo le necessità relative al turn over del personale e copertura di posti vacanti, 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):

- Rapporti di lavoro a tempo determinato già stipulati o previsti:
  - n. 1 C1 "Istruttore amministrativo con conoscenza lingua slovena", finanziamento Legge 38/2001, scadenza 31/12/2021 (12 mesi nel 2021, € 36.000,75)
- Eventuale contratto di "somministrazione lavoro" o "tempo determinato" per n. 1 C1 "Istruttore amministrativo", subordinatamente alla corresponsione di finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale della Val Rosandra-Dolina Glinščice.
- ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti flessibili 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 2022:**

Assunzioni a tempo indeterminato: secondo le necessità relative al turn over del personale e copertura di posti vacanti, 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 con conoscenza lingua slovena", subordinatamente ad eventuale finanziamento regionale ex Legge 38/2001;
- Eventuale contratto di "somministrazione lavoro" o "tempo determinato" per n. 1 C1 "Istruttore amministrativo", subordinatamente alla corresponsione di finanziamento regionale per la gestione della Riserva naturale della Val Rosandra-Dolina Glinščice.
- ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti flessibili 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 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,

#### PRO 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 morajo skladno z 91. členom ZU št. 267/2000 vodstveni organi v lokalnih upravah poskrbeti za triletno programiranje potrebe po osebju, ki je namenjeno programiranemu krčenju stroškov za osebje, in prilagajati svoje ureditve na načela funkcionalnosti in optimizacije virov za boljše delovanje storitev skladno s finančnimi in proračunskimi 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 prek 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 kadrovska zasedba 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 UZM št. 95 z dne 6. julija 2012, pretvorjene s spremembami v Zakon št. 135 z dne 7. avgusta 2012, pri čemer morajo zagotoviti 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 »Presežki osebja in kolektivna mobilnost«, ki v 1. in 2. odstavku opredeljuje:

*»1. Javne uprave, ki se znajdejo s prevelikim številom osebja ali ugotovijo prekomerno osebje v sorazmerju z dejavnostjo oziroma s finančnim stanjem, tudi ob priložnosti letnega pregleda, predvidenega po 3. in 4. povedi 1. odstavka 6. člena, morajo spoštovati postopke, ki jih predvideva ta člen, in o tem stanju nemudoma obvestiti Oddelek za sistem javnih uslužbencev.*

*2. Javne uprave, ki ne izpolnijo obveznosti letnega pregleda iz 1. odstavka, ne smejo zaposlovati ali skleniti drugačnih delovnih odnosov s katerokoli vrsto pogodbe, saj so ustrezni akti neveljavni.«*

Glede na to, da za uveljavljanje omenjene ureditve v okviru enotne uslužbenske ureditve deželnih organov in lokalnih uprav Furlanije – Julijske krajine 22. člen (*Presežki osebja in kolektivna mobilnost*) Deželnega zakona št. 18 z dne 9. decembra 2016 »Določbe na področju integriranega sistema javnega zaposlovanja na deželni in lokalni ravni« pravi:

*»1. Uprave v enotni uslužbenski ureditvi morajo opozoriti na morebitno prekomerno osebje v svoji enoti in uporabljati ureditev iz 33. člena Zakonske uredbe 165/2001 z naslednjimi dodatnimi pojasnili:*

*a) sporočila, ki jih omenjena ureditev predvideva, so naslovljena na sindikalne organizacije področja in enotnemu uradu;*

*b) glede morebitne prerazporeditve osebja v presežku uprava, kamor to osebje spada, preveri to možnost znotraj iste uprave, lahko tudi z prožnimi oblikami časovnega upravljanja službovanja; v negativnem primeru uprava, kamor to osebje spada, o tem obvesti enotni urad, ki preveri možnost, da bi premestilo osebje, lahko tudi z prožnimi oblikami časovnega upravljanja službovanja, v druge uprave enotne uslužbenske ureditve ali sporazumno v druge javne uprave na deželnem ozemlju.»*

Na podlagi dopisa Centralne direkcije za lokalno samoupravo, sistem javnih uslužbencev, varnost in politiko priseljevanja Avtonomne dežele Furlanije – Julijske krajine z zap. št. 0007235/P z dne 12. 2. 2020 z zadevo: *»Omejitve javnih financ v veljavi za poslovanje 2020 in ostale računovodske določbe«;*

Glede na to, da:

- tudi za poslovanje 2020 za enotno uslužbenko ureditev še dalje velja zakonodaja o omejitvah za zadrževanje stroška za osebje, ki jo obravnavata 1. odstavek 22. člena in 3. odstavek 49. člena Deželnega zakona št. 18/2015. Lokalne uprave zagotavljajo namreč obvladovanje stroška za osebje – v bruto znesku z ustreznimi prispevki, ki bremenijo uprave, in z davkom IRAP, ampak brez bremen od obnovitve pogodbe – v mejah povprečne vrednosti triletja 2011-2013, kot predvideva 22. člen Deželnega zakona št. 18/2015 in pojasnjuje 6. odstavek 9. člena Deželnega zakona št. 28/2018. Torej tudi v poslovanju 2020 vrednost stroška za osebje ne sme presegati povprečne vrednosti iste vrste stroška v triletju 2011-2013. Za uveljavljanje tega predpisa pojmujejo za stroške osebja tudi tiste, ki so bili plačani za pogodbe trajnega in usklajenega sodelovanja, za delo na posodo, za osebje po 110. členu ZU št. 267 z dne 18. avgusta 2000 (*Enotno besedilo zakonov o ureditvi lokalnih uprav*);
- tudi za poslovanje 2020 za enotno uslužbenko ureditev še dalje velja zakonodaja o omejitvah nameščanja in zaposlovalnih možnosti, predvidena za poslovanje 2019. Še posebej pa po določbah 19. odstavka 56. člena Deželnega zakona št. 18/2016, kot ga je spremenil 13. odstavek 10. člena Deželnega zakona št. 23/2019, so zaposlovalne možnosti za leto 2020 za vsako upravo enake 100-odstotnemu znesku za osebje, ki je prenehalo službovati v letu 2019;
- ravno tako veljajo predpisi iz 14.bis člena UZM št. 4 z dne 28. januarja 2019, pretvorjene s spremembami v Zakon št. 26 z dne 28. marca 2019, slednji je vnesel spremembe v 3. člen UZM 90/2014, pretvorjene v Zakon 114/2014, in sicer z vnosom odstavka 5-sexies, ki dovoljuje, kar sledi: *»Za triletje 2019-2021, v spoštovanju programiranja potrebe po osebju in finančno-računovodskega programiranja, dežele in lokalne uprave lahko za opredeljevanje zaposlitvenih možnosti za posamezno leto računajo bodisi na prenehanja službovanja stalnega osebja v prejšnjem letu bodisi na prenehanja, predvidena v istem letu; ostaja pa veljavno pravilo, da se smejo ponovno pokriti samo tista delovna mesta, za katera je nadomeščanje dovoljeno«.* Vse to velja, ker se 2. odstavek 4. člena Deželnega zakona št. 12/2014 nekako dinamično sklicuje na določbe na državni ravni na področju omejitev zaposlovanja;
- zato se zaposlitvenim zmogljivostim za tekoče leto, izračunanim na podlagi 19. odstavka 56. člena DZ 18/2016, lahko dodaja tudi zaposlitvene možnosti prejšnjega petletja, vendar zgolj neuporabljene deleže, in zaposlitvene možnosti, ki izvirajo iz prenehanj dela stalnih zaposlencev, programiranih v tekočem letu, čeprav je zaposlovanje možno še vedno samo za prenehanja, ki omogočajo nadomeščanja;
- v izračunu prostih mest in njihovega kritja mobilnost, tako znotraj kot zunaj enotne uslužbenske ureditve, ne pomeni niti prenehanja niti nove zaposlitve, zato se premestitev osebja med upravami, ki imajo omejitve pri nadomeščanju nekritih mest – sicer v spoštovanju proračunske izravnave – pojmuje kot nevtralna, ker ne načena zaposlitvenih zmogljivosti, kot so zgoraj izračunane;
- končno kar zadeva t.i. prožne zaposlitve, v skladu z 28. odstavkom 9. člena UZM št. 78 z dne 31. maja 2010, pretvorjene s spremembami v Zakon št. 122 z dne 30. julija 2010 z nadaljnjimi spremembami in dopolnitvami, še dalje velja, da skupni strošek za tako vrsto zaposlitev ne sme presegati stroška iz leta 2009 za iste namene;
- in še, kar zadeva zaposlitve, financirane s prispevki iz Zakona št. 38/2001, je Računsko sodišče oziroma izpostava za Furlanijo – Julijsko krajino s sklepom št. FVG/45/2017/PAR z dne 7. 6. 2017 izrazilo usmeritev, po kateri *»[...] zaposlitev na določen čas, financirana s specifičnimi sredstvi zaradi zaščite jezikovne manjšine v okviru določenega odobrenega projekta, lahko poteka mimo omejitev na področju zaposlovanja in stroška za osebje«;*

Na podlagi sklepa Oddelka za lokalne uprave Računskega sodišča št. 25/2017 o načinih računanja prihranjenih deležev, ki izhajajo iz upokožitev osebja prejšnjih let;

Na podlagi *»Smernic za pripravo načrtov potrebe po osebju s strani javnih uprav«*, ki jih je izdalo Ministrstvo za poenostavitev in javno upravo z odločbo z dne 8. maja 2018, objavljeno v Uradnem listu št. 172 dne 27. 7. 2018, v izvajanje predpisov iz ZU 75/2017;

Ob upoštevanju, da na podlagi istih smernic se v načrtu kadrovska zasedba upošteva v finančnem znesku najvišjega možnega potencialnega stroške. Konkretno, strošek za osebje v službi seštet s stroškom za dodatne dovoljene namestitve ne sme presegati **maksimalnega potencialnega stroška**, ki za lokalne uprave pomeni zgornjo mejo stroška za osebje, opredeljeno s **povprečno vrednostjo stroška za osebje v triletju 2011-2013**. Zaradi tega so prosta mesta v občinski kadrovski zasedbi lahko pokrita samo v spoštovanju zgornjega načela, poleg tega morebitna prerazporeditev nekritih mest ne sme mimo zgornje omejitve in ne sme pomeniti preseganja



omenjene skupne finančne vrednosti;

Po pregledu občinske kadrovske zasedbe iz triletnega načrta potrebe po osebju 2019-2021, ki ga je odobril občinski odbor s sklepom št. 159/g z dne 27. 11. 2018 in spremenil ter dopolnil s sklepom št. 102/g z dne 13. 8. 2019;

Preverjeno, da je v spoštovanju zgoraj opisanih smernic Občina preoblikovala kadrovske zasedbe in nanjo vezani načrt potrebe po osebju 2020-2022, in sicer z naslednjimi koraki:

- 6. 2. 2020 (št. GEN-GEN-2020-1489-P/3-2/S-Per) so vodje oddelkov prejeli dopis, na katerega naj odgovorijo s predlogi za svoje oddelke glede potrebnih uslužbencev in specifičnih poklicnih profilov, ki so potrebni za doseganje upravnih ciljev in zagotoviti izvajanje institucionalnih nalog posameznega oddelka, pa tudi z najavo morebitnega prekomernega števila uslužbencev;
- z dopisi, hranjenimi v spisih, so vodje oddelkov posredovali svoje predloge za potrebne poklicne profile in potrdili, da ni primerov prekomernega števila osebja;
- prekomernega števila osebja ni, kar pomeni, da so vsi uslužbenci na nedoločen čas polno zasedeni za opravljanje nalog, ki jih izvaja Občina, in da se obratno pojavlja potreba po dodatni delovni moči, da bi optimalno dosegali cilj izpolnjevanja zadolženih nalog. Preverjanje, da ni prekomerne delovne sile, poteka analitično za vsako organizacijsko enoto na občini glede na opravljene storitve in dodeljene dejavnosti vsakemu uslužbencu. Preverjanje poteka vzporedno tudi na podlagi finančnih podatkov, torej z upoštevanjem omejitev, ki jih Občina spoštuje in s katerimi izpolnjuje pogoje in zato sodi znotraj okvira, ki ga predvideva veljavna zakonodaja. Odsotnost osebja v prekomernem številu je dokazana tudi s tem, da ni uslužbencev, ki pokrivajo mesta zunaj kadrovske zasedbe;

Ker, na osnovi ugotovitev in overb odgovorne za ekonomsko-finančno službo, Občina:

- je spoštovala cilje javne finance in omejitve poravnave proračuna v letu 2019;
- spoštuje obveznosti glede obvladovanja stroškov za osebje, kot jih predvideva veljavna zakonodaja;
- je zadržala skupni strošek za osebje v letu 2020 pod povprečno vrednostjo stroškov za osebje za triletnje **2011-2013**, ki znaša **1.957.535,00 €**, isto spoštovanje omejitve je predvideno tudi za leto 2021 in za leto 2022;
- je ugotovila, da 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 2020-2022 sloni, kot sledi:

- a) predelal je teoretično številčno in finančno kadrovske zasedbe, pri tem upošteval nove upokojitve v letu 2019 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 zasedbe 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 še ne uporabljene zaposlitvene zmogljivosti za leto 2019, ki znašajo 41.084,72 € (začetno predvidena zaposlitev enega vodilnega upravnega uradnika D kategorije) in zaposlitvene zmogljivosti za leto 2020, ki znašajo 100.180,46 € in ki izhajajo iz upokojitvev 2019, kot so spodaj naštet:
- upravni sodelavec kategorije B8 (vstopna B4) (31.882,66 €);
  - podčastnik lokalne policije kategorije PLA5 (vstopna PLA1) (37.661,74 €);
  - specializirani delavec kategorije B5 (vstopna B1) (30.636,06 €);
- to pomeni skupno 141.265,18 €, od katerih 32.000,67 € smo že uporabili za namestitve v letu 2019 računovodskega uradnika s krajšim delovnim časom 32 ur tedensko, ostaja torej na razpolago 109.264,51 €. Del tega zneska (37.637,97 €) bomo uporabili za zaposlitev na nedoločen čas tretjega policista lokalne policije, ki je bila predvidena že v načrtu 2019-2021 za leto 2019, vendar je nismo speljali, ker ni bilo na lestvici več kandidatov, ki bi izdelali ustreznih natečaj, zato smo sprožili nov natečaj. Razpoložljivi znesek za **ново programiranje 2020** je **71.626,54 €**;
- d) izračunal je dodatne zaposlitvene zmogljivosti, ki izhajajo iz upokojitvev, predvidenih v letu 2020, ki jih bo pa mogoče uporabiti šele po dejanski upokojitvi uslužbenca: predvideni sta upokojitvi enega delavca B kategorije (vstopna B4) (32.110,87 €) in enega računovodskega uradnika C kategorije (vstopna C1) (36.024,43 €);
  - e) preveril je zneske, ki so nakazani v proračunu: za leto 2020 1.980.436,73 € (vključno 109.118,73 € včetni vezani sklad), za leto 2021 1.913.698,00 € in za leto 2022 1.876.186,00 € (**Priloga C**);

Po sprejetju, da na podlagi zgornje predelave zahteva občinska kadrovske zasedbe teoretični strošek v višini **1.548.505,42 €** v primeru, da bi bila v celoti krita in da njena prerazporeditev ne sme povzročiti presežka maksimalnega možnega stroška za osebje, ki je trenutno določen na podlagi povprečne vrednosti stroška za osebje v triletju **2011-2013** in ki znaša **1.957.535,00 €**

Po sprejetju zahtev, ki so jih predložili vodje posameznih oddelkov, vsak glede profilov, ki so potrebni v organizacijski enoti, ki jo vodijo;

Ob upoštevanju dejstva, da glede t.i. obveznih zaposlitev ta Občina izpolnjuje obvezne deleže, predvidene po Zakonu št. 68/1999;

Upoštevajoč ugodno mnenje revizorke v zvezi s finančnimi omejitvami in prepovedmi;

Informirane sindikalne organizacije;

Upoštevajoč 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;

Upoštevajoč 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 triletje 2020-2022;

Ob upoštevanju utemeljitev, navedenih v uvodnem delu,

#### P R E D L A G A

1) da bi usvojili podatek, da na občini ni prekomernega števila uslužbencev niti osebja, ki nima dovolj zadolžitev;

2) da bi usvojili izračune, ki jih je opravil urad za osebje, obnovljeno predstavljene v **priloženih tabelah** k temu sklepu: o predelavi in preobrazbi kadrovske zasedbe s finančnega zornega kota; o njenem vplivu na maksimalni možni strošek, ki je opredeljen na podlagi povprečnega stroška za osebje v triletju 2011-2013; o razpoložljivih zaposlitvenih zmogljivostih 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 tega načrta potreb po osebju; o možnih zaposlitvah osebja in ostalih stroških za osebje, ki jih je treba vzporejati bodisi s spoštovanjem meje stroškov po proračunu 2020-2022 bodisi z obveznostmi nepreseganja povprečja stroška za osebje v triletju 2011-2013;

3) da bi natančneje določili, da je ta načrt potreb po osebju sestavljen v skladu z navodili, ki so v smernicah, opredeljenih v odločbi z dne 8. maja 2018 ministra za poenostavitev in javno upravo, objavljeni v Uradnem listu št. 172 z dne 27. 7. 2018, in sicer po naslednjem postopku:

a) oblikovanje predlogov s strani vodij oddelkov po logiki inovacije in poenostavitve glede potrebnih poklicnih figur;

b) preverjanje osebja, ki ga gre vključiti na podlagi potreb za nedoločen čas in s prožnimi oblikami v odnosu do organizacijskega občinskega ustroja;

c) upoštevanje omejitev, vezanih na proračunske dotacije, in tistih glede stroškov za osebje;

d) upoštevanje prioriteta za uresničevanje ciljev županovega mandatnega programa;

4) **da bi odobrili triletni načrt potreb po osebju 2020-2022** z naslednjim zaposlitvenim okvirjem, medtem ko bi preložili v bodoče natančno opredelitev zaposlitev 2021-2022 zaradi morebitnih upokožitev, ki še niso znane, in zaradi trenutno še nepoznanih proračunskih razpoložljivih sredstev:

#### Leto 2020:

##### Zaposlitve za nedoločen čas:

- kritje mesta kat. PLA, že predvideno v načrtu 2019-2021 za leto 2019, ob zaključku javnega natečajnega postopka, ki poteka (37.637,97 €);
- pretvorba delovnega razmerja oziroma ustrezne pogodbe s krajšim delovnim časom 32 ur tedensko računovodskega uradnika C1 kategorije v Oddelku storitev za občana na poln delovni čas (od 32 na 36 ur, dodatni letni strošek 4.000,08 €);
- kritje dveh nekritih mest C kategorije tehničnih uradnikov s polovičnim delovnim časom 18 ur tedensko, prvo v Oddelku za investicije, okolje in kulturo, drugo v Oddelku za tehnične storitve in prostor, po selekcijskem postopku zunanje mobilnosti znotraj enotne ureditve uslužbencev deželnih organov in lokalnih uprav Furlanije – Julijske krajine, saj ni osebja, ki bi bilo v presežku in bi ga bilo treba premestiti v okviru iste enotne ureditve; če bi selekcija na podlagi mobilnosti ne uspela, bo zaposlitev potekala na podlagi javnega natečaja ali s črpanjem iz veljavnih lestvic (v primeru koriščenja zaposlitvenih zmogljivosti 36.262,62 €);
- kritje treh nekritih mest C kategorije računovodskih uradnikov (dve mesti sta že prosti, tretje bo prosto po predvideni upokožitvi) na podlagi pridobitve novih zaposlitvenih zmogljivosti zaradi predvidenih upokožitev v teku leta, ki se dodajajo deležu preostale zmogljivosti (31.363,84 €); nameščeni bodo računovodski uradniki, po selekcijskem postopku zunanje mobilnosti znotraj enotne ureditve uslužbencev deželnih organov in lokalnih uprav Furlanije – Julijske krajine, saj ni osebja, ki bi bilo v presežku in bi ga bilo treba premestiti v okviru iste enotne ureditve; če bi selekcija na podlagi mobilnosti ne uspela, se bo za zaposlitev prednostno preverilo možnost uporabe še veljavne zadevne lestvice oziroma, v obratnem primeru, z novim javnim razpisom. V

primeru nameščanja s koriščenjem zaposlitvenih zmogljivosti, glede na razpoložljivost, bo ena pogodba sklenjena za poln delovni čas, ostali dve pa za skrajšan delovni čas v mejah preostale razpoložljivosti.

Pogodbe s prožnimi oblikami (določen čas in delo na posodo):

- Delovna razmerja za določen čas, ki so že bila sklenjena ali predvidena:
  - uslužbenec C1, upravni uradnik z znanjem slovenskega jezika, financiranje iz Zakona 38/2001, zapadlost 31. 12. 2021 (12 mesecev v letu 2020, 36.000,75 €)
  - uslužbenec B1, upravni sodelavec, zapadlost 31. 10. 2020 (10 mesecev, 25.078,49 €);
  - uslužbenec B1, voznik šolskega avtobusa, krajši delovni čas 25 ur tedensko, zapadlost 30. 6. 2020 (6 mesecev, 10.525,38 €)
  - uslužbenec B1, upravni sodelavec, zapadlost 30. 6. 2020 (6 mesecev, 15.047,09 €);
  - uslužbenec B1, voznik šolskega avtobusa, krajši delovni čas 25 ur tedensko, obdobje 1. 9. 2020-31. 12. 2020 (4 mesece, 7.016,92 €)
- Delo na posodo (preko agencije za posredovanje dela):
  - uslužbenec C1, upravni uradnik, krajši delovni čas 25 ur tedensko, deželno financiranje za upravljanje Naravnega rezervata doline Glinščice (12 mesecev, 38.000,00 €);
- dodatne namestitve in podaljšanje že sklenjenih pogodb s prožnimi oblikami, znotraj razpoložljivih omejitev po zakonu, za potrebe, ki se lahko pojavijo in na katere je treba odgovoriti začasno ali izredno.

Konvencije na podlagi 7. člena deželne kolektivne delovne pogodbe z dne 26. 11. 2004: če bi bilo potrebno, preverjanje možnosti in razpoložljivosti, da se uporabi za določen čas s krajšim delovnim časom osebje drugih uprav.

Posamezna naročila s pogodbo o sodelovanju, sklenjena skladno s 6. odstavkom 7. člena ZU št. 165/2001: v dovoljenih primerih, vezanih na program naročil, ki ga letno odobri občinski svet na podlagi 2. odstavka 42. člena ZU št. 267/2000 (trenutno sklenjena pogodba za pomoč v delovanju urada za izračunavanje plač uslužbencev z zapadlostjo 30. 11. 2020, 4.973,00 €).

**Leto 2021:**

Zaposlitve za nedoločen čas: po potrebah nadomeščanja upokoјencev in zasedanja nekritih mest v sorazmerju s proračunskimi predvidevanju in z določbami glede omejevanja stroškov za osebje, v spoštovanju zaposlitvenih zmogljivosti za nove zaposlitve oziroma brez vpliva na zmogljivost z mobilnostjo.

Pogodbe s prožnimi oblikami (določen čas in delo na posodo):

- Delovna razmerja za določen čas, ki so že bila sklenjena ali predvidena:
  - uslužbenec C1, upravni uradnik z znanjem slovenskega jezika, financiranje iz Zakona 38/2001, zapadlost 31. 12. 2021 (12 mesecev v letu 2020, 36.000,75 €)
- morebitna pogodba za delo na posodo ali delovno razmerje za določen čas uslužbenca C1, upravnega uradnika, odvisno od deželnega financiranja za upravljanje Naravnega rezervata doline Glinščice.
- dodatne namestitve in podaljšanje že sklenjenih pogodb s prožnimi oblikami, znotraj razpoložljivih omejitev po zakonu, za potrebe, ki se lahko pojavijo in na katere je treba odgovoriti začasno ali izredno.

Konvencije na podlagi 7. člena deželne kolektivne delovne pogodbe z dne 26. 11. 2004: če bi bilo potrebno, preverjanje možnosti in razpoložljivosti, da se uporabi za določen čas s krajšim delovnim časom osebje drugih uprav.

Posamezna naročila s pogodbo o sodelovanju, sklenjena skladno s 6. odstavkom 7. člena ZU št. 165/2001: v dovoljenih primerih, vezanih na program naročil, ki ga letno odobri občinski svet na podlagi 2. odstavka 42. člena ZU št. 267/2000.

**Leto 2022:**

Zaposlitve za nedoločen čas: po potrebah nadomeščanja upokoјencev in zasedanja nekritih mest v sorazmerju s proračunskimi predvidevanju in z določbami glede omejevanja stroškov za osebje, v spoštovanju zaposlitvenih zmogljivosti za nove zaposlitve oziroma brez vpliva na zmogljivost z mobilnostjo.

Pogodbe s prožnimi oblikami (določen čas in delo na posodo):

- uslužbenec C1, upravni uradnik z znanjem slovenskega jezika, odvisno od deželnega financiranja iz Zakona 38/2001;
- morebitna pogodba za delo na posodo ali delovno razmerje za določen čas uslužbenca C1, upravnega uradnika, odvisno od deželnega financiranja za upravljanje Naravnega rezervata doline Glinščice;
- dodatne namestitve in podaljšanje že sklenjenih pogodb s prožnimi oblikami, znotraj razpoložljivih omejitev po zakonu, za potrebe, ki se lahko pojavijo in na katere je treba odgovoriti začasno ali izredno.

Konvencije na podlagi 7. člena deželne kolektivne delovne pogodbe z dne 26. 11. 2004: če bi bilo potrebno, preverjanje možnosti in razpoložljivosti, da se uporabi za določen čas s krajšim delovnim časom osebje drugih uprav.

Posamezna naročila s pogodbo o sodelovanju, sklenjena skladno s 6. odstavkom 7. člena ZU št. 165/2001: v dovoljenih primerih, vezanih na program naročil, ki ga letno odobri občinski svet na podlagi 2. odstavka 42. člena ZU št. 267/2000.

5) da bi zadolžili organe, pristojne za sprejemanje vseh ostalih aktov, za posledično izvajanje tega načrta; da bi usvojili, da ta načrt učinkuje kot dovoljenje za zaposlitve in/ali za podaljšanje veljavnih pogodb, 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

*f.to – l.r.*

SANDY KLUN

IL VICESEGRETARIO – PODTAJNIK

*f.to – l.r.*

AVV. ALEŠ KAPUN

**OGGETTO / ZADEVVA:**

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE (PTFP) 2020-2022.

ODOBRITEV TRILETNEGA NAČRTA POTREBE PO OSEBJU 2020-2022.

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*

Dolina, 18/05/2020

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Tabellari CCRL 15.10.2018

Cat.	01/01/2018	13° mens.	Salario aggiuntivo	Indennità vigilanza	IVC (da 03/2019)	Totale	Tot. soggetto a TFR
PLA1	23.184,19	1.932,02	907,56	1.130,00	162,29	27.316,06	25.116,21
D4	30.176,29	2.514,69	1.025,04	0,00	211,23	33.927,25	32.690,98
D1	26.472,83	2.206,07	1.016,76	0,00	185,31	29.880,97	28.678,90
C1	23.184,19	1.932,02	907,56	0,00	162,29	26.186,06	25.116,21
B4	20.529,35	1.710,78	793,92	0,00	143,71	23.177,76	22.240,13
B1	19.350,70	1.612,56	792,24	0,00	135,45	21.890,95	20.963,26
A1	18.280,57	1.523,38	685,68	0,00	127,96	20.617,59	19.803,95

Dotazione organica numerica

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	0	7	6	0	1	1
C1	18	2 al 50,00%	20	15,8889	2	2,1111	4,1111
B4	4	0	4	4	0	0	0
B1	6	0	6	5	0	1	1
A1	1	2 al 69,44%	3	3	0	0	0
<b>TOTALI</b>	<b>41</b>	<b>4</b>	<b>45</b>	<b>37,8889</b>	<b>2</b>	<b>5,1111</b>	<b>7,1111</b>
Posti Equiv. Tempo Pieno	41	2,39	43,39				

Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato - copertura totale dei posti previsti

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	di cui "IVC"
PLA1	4	0,00	4,00	109.264,22	30.907,57	9.287,46	1.092,64	150.551,89	649,16
D4	1	0,00	1,00	33.927,25	9.670,01	2.883,82	508,91	46.989,98	211,23
D1	7	0,00	7,00	209.166,78	59.578,41	17.779,18	1.643,45	288.167,82	1.297,17
C1	18	1,00	19,00	497.535,06	141.701,09	42.290,48	3.011,40	684.538,03	3.083,51
B4	4	0,00	4,00	92.711,04	26.406,50	7.880,44	1.390,67	128.388,64	574,84
B1	6	0,00	6,00	131.345,69	37.398,32	11.164,38	1.751,28	181.659,67	812,70
A1	1	1,39	2,39	49.253,13	14.030,95	4.186,52	738,80	68.209,39	305,68
<b>TOTALI</b>	<b>41,00</b>	<b>2,39</b>	<b>43,39</b>	<b>1.123.203,18</b>	<b>319.692,83</b>	<b>95.472,27</b>	<b>10.137,14</b>	<b>1.548.505,42</b>	<b>6.934,29</b>
								contributi & INAIL su "IVC"	1.716,02
								IRAP su "IVC"	589,41
								<b>totale spesa da "IVC"</b>	<b>9.239,73</b>

Personale a tempo determinato - spesa 2020 per contratti già stipulati o previsti

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
B1 25h - 6 mesi	0	0,69	0,6944	7.601,02	2.164,25	646,09	114,02	10.525,38
B1 - 6 mesi	1	0,00	1,0000	10.945,47	3.116,53	930,37	54,73	15.047,09
B1 - 10 mesi	1	0,00	1,0000	18.242,46	5.194,21	1.550,61	91,21	25.078,49
C1 - 12 mesi	1	0,00	1,0000	26.186,06	7.457,95	2.225,81	130,93	36.000,75
B1 25h - 4 mesi	0	0,69	0,6944	5.067,35	1.442,84	430,72	76,01	7.016,92
<b>TOTALI</b>	<b>3</b>	<b>1,39</b>	<b>4,39</b>	<b>68.042,36</b>	<b>19.375,78</b>	<b>5.783,60</b>	<b>466,90</b>	<b>93.668,64</b>

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE
Fondo risorse decentrate	110.349,01	29.494,08	9.379,67	1.103,49	150.326,25
Fondo indennità - bilancio	8.414,33	2.002,61	715,22	84,14	11.216,30
Straordinario - bilancio	6.869,85	1.635,02	583,94	68,70	9.157,51
P.O. (retr.pos. e ris.) - bilan.	83.835,00	19.952,73	7.125,98	838,35	111.752,06
<b>TOTALE</b>	<b>209.468,19</b>	<b>53.084,45</b>	<b>17.804,80</b>	<b>2.094,68</b>	<b>282.452,12</b>

<b>Segretario Generale (conv.)</b>	6.400,00	*****	*****	*****	<b>6.400,00</b>
------------------------------------	----------	-------	-------	-------	-----------------

<b>Altro lavoro flessibile</b>	somministrazione:	38.000,00	lav. access., LSU ecc.:	10.973,00	<b>48.973,00</b>
<b>Spese diverse</b>	buoni pasto:	10.000,00	assegni nucleo fam.:	19.350,00	<b>29.350,00</b>

<b>TOTALE spesa Segretario e altre spese</b>	<b>84.723,00</b>
--	------------------

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	1.548.505,42
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (e altro lav. flessib.) - LIMITE MASSIMO	202.689,51
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	282.452,12
SPESA SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE (escluso "altro lavoro flessibile")	35.750,00
<b>TOTALE</b>	<b>2.069.397,05</b>
SPESE ESCLUSE EX ART. 1 C. 557 Legge 296/2006: C1 L. 68/1999 (2012)	36.000,75
costo rinnovo contrattuale CCRL 2018 (escluso C1 L. 68/99 di cui sopra)	72.112,13
costo "IVC" (valore annuo, escluso C1 L. 68/99 di cui sopra)	9.024,21
<b>TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)</b>	<b>1.952.259,96</b> (A)
<b>SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)</b>	<b>1.957.535,00</b> (B)
<b>(A-B)&lt;0</b>	<b>-5.275,04</b> OK

B) CALCOLO DEL LIMITE DI SPESA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DEL PERSONALE IN SERVIZIO AL 01.01.2020

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL	SPESA TOTALE	di cui "IVC"
PLA1	3	0,00	3,00	81.948,17	23.180,68	6.965,59	819,48	112.913,92	486,87
D4	1	0,00	1,00	33.927,25	9.670,01	2.883,82	508,91	46.989,98	211,23
D1	6	0,00	6,00	179.285,82	51.067,21	15.239,29	1.494,05	247.086,36	1.111,86
C1	15,8889	0,00	15,89	416.067,62	118.498,66	35.365,75	2.342,18	572.274,21	2.578,61
B4	4	0,00	4,00	92.711,04	26.406,50	7.880,44	1.390,67	128.388,64	574,84
B1	5	0,00	5,00	109.454,74	31.165,26	9.303,65	1.422,91	151.346,57	677,25
A1	1	1,39	2,39	49.253,13	14.030,95	4.186,52	738,80	68.209,39	305,68
R.I.A., IIS, ad Pers.				3.136,25	899,48	266,58	34,50	4.336,81	
<b>TOTALI</b>	<b>35,89</b>	<b>1,39</b>	<b>37,28</b>	<b>965.784,02</b>	<b>274.918,73</b>	<b>82.091,64</b>	<b>8.751,49</b>	<b>1.331.545,88</b>	<b>5.946,34</b>
								contributi & INAIL su "IVC"	1.470,31
								IRAP su "IVC"	505,44
								<b>totale spesa da "IVC"</b>	<b>7.922,09</b>

SECONDA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

Importo competenza	
SPESA PERSONALE OCCUPATO	1.331.545,88
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (2020 contratti stipulati o previsti)	93.668,64
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	282.452,12
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	109.118,73 (solo ai fini del riscontro con il bilancio)
Assunzioni 2020 già previste in esecuzione al PTFP 2019 (n.1 PLA1) - spesa annua	37.637,97
SPESA SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	84.723,00
<b>TOTALE</b>	<b>1.830.027,60</b>
SPESE ESCLUSE EX ART. 1 C. 557 Legge 296/2006: C1 L. 68/1999 (2012)	36.000,75
costo rinnovo contrattuale CCRL 2018 (escluso C1 L. 68/99 di cui sopra)	61.626,66
costo "IVC" (marzo 2019 - valore annuo, escluso C1 L. 68/99 di cui sopra)	7.706,57
<b>TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE</b>	<b>1.724.693,63 (A)</b>
<b>CAPACITA' ASSUNZ. T. IND. 2020 (al netto di n. 1 PLA1 già previsto PTFP 2019)</b>	<b>71.626,54 (B)</b>
<b>Capità assunzionale residua Tempo determinato (al netto di altro lavoro flessibile)</b>	<b>60.047,87 (C)</b>
<b>SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013</b>	<b>1.957.535,00 (D)</b>

<b>(A+B+C-D)&lt;0</b>	<b>-101.166,96</b> <i>marginie assunzioni extra quota (mobilità neutra)</i>
-----------------------	---



## C) PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2020-2022

	Anno 2020	Anno 2021	Anno 2022
SPESA PERSONALE OCCUPATO	1.331.545,88	1.440.810,39	1.440.810,39
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (contratti stipulati o previsti)	93.668,64	36.000,75	0,00
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	282.452,12	282.452,12	282.452,12
Fondo Pluriennale Vincolato anno precedente	109.118,73	0,00	0,00
Spesa assunzioni 2020 già previste in esecuzione al PTFP 2019 (dal 01/07/2020)	18.818,99		
SPESA SEGRETARIO COMUNALE E ALTRE SPESE	84.723,00	84.723,00	84.723,00
<b>TOTALE</b>	<b>1.811.208,62</b>	<b>1.843.986,25</b>	<b>1.807.985,50</b>
SPESE ESCLUSE EX ART. 1 C. 557 Legge 296/2006 (L. 68/1999, rinnovo contrattuale, IVC)	105.333,98	105.333,98	105.333,98
<b>TOTALE AL NETTO SPESE ESCLUSE</b>	<b>1.705.874,64</b>	<b>1.738.652,28</b>	<b>1.702.651,53</b>
<b>Stanziamento in bilancio</b>	<b>1.980.436,73</b>	<b>1.913.698,00</b>	<b>1.876.186,00</b>
<b>Margine disponibile</b>	<b>60.109,38</b>	<b>69.711,75</b>	<b>68.200,50</b>
<b>Spesa media 2011-2013</b>	<b>1.957.535,00</b>	<b>1.957.535,00</b>	<b>1.957.535,00</b>
<b>Margine disponibile</b>	<b>251.660,36</b>	<b>218.882,72</b>	<b>254.883,47</b>