



# COMUNE DI CAVASO DEL TOMBA

PROVINCIA DI TREVISO

## COPIA

Deliberazione **Nr. 80**

data **24-09-2018**

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO:** PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020 - MODIFICHE

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue

**SINDACO**

F. to SCRIMINICH GIUSEPPE

**SEGRETARIO COMUNALE**

F.to DE VIDI MICHELA

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

**Nr. 188 pubbl.**

Copia della presente deliberazione viene pubblicata all' Albo Pretorio Comunale ove rimarrà esposta per 15 gg consecutivi dal 06-03-2019

**F.TO IL MESSO COMUNALE**

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

La presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta ESECUTIVA ai sensi del 3° c. dell'art. 134, D.Lgs 267/2000.

**IL SEGRETARIO GENERALE**

F.to DE VIDI MICHELA

**ATTESTAZIONE DI  
CONFORMITA' ALL'ORIGINALE**

Copia conforme all'originale ai sensi degli artt. 22 e 23ter, comma 3 del D.L. 7 Marzo 2005, numero 42 ad uso amministrativo.

Cavaso del Tomba,

**IL SEGRETARIO GENERALE**

DE VIDI MICHELA

L'anno **duemiladiciotto**, addì **ventiquattro** del mese di **settembre** alle ore 20:20, nella Residenza Municipale, per determinazione del Sindaco è stata convocata la Giunta Comunale.  
Raggiunto il numero legale, eseguito l'appello, risultano

SCRIMINICH GIUSEPPE Presente

INNOCENTE LAURA Presente

MARIN PATRIZIO Presente

Con la partecipazione del SEGRETARIO COMUNALE, **DE VIDI MICHELA**.

Il Sig. **SCRIMINICH GIUSEPPE** nella sua qualità di **SINDACO** assume la Presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

Il Sindaco invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

*«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. »;*

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 97 del 20.11.2017 avente ad oggetto l'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020 e richiamata la programmazione ivi indicata e richiamato l'organigramma nel quale sono rappresentati i Servizi e la loro articolazione interna;

**RICHIAMATA** la deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 31.07.2017 di approvazione del DUP 2018/2020 e la relativa nota di aggiornamento n. 86 del 13.11.2017 e di C.C. n. 33 del 20.11.2017;

**RICHIAMATO** il D.Lgs 23/6/2011 n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42." ed il relativo Principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio, il quale prevede che il contenuto minimo della Sezione Operativa del Dup (Documento unico di programmazione degli Enti Locali), è costituito, tra l'altro, dalla programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale;

**DATO ATTO**, altresì, che con il D.L. 24/4/2017, n. 50, convertito con la L. 96 del 21/6/2017, è rafforzato il principio per cui la dotazione organica sia determinata tenendo conto degli effettivi fabbisogni di personale, allo scopo di accrescere l'efficienza e razionalizzare il costo del lavoro, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria e che pertanto debba essere costituita dalle risorse umane effettivamente in servizio e previste dal Piano del Fabbisogno del personale;

**TENUTO CONTO**, ai sensi del comma 1148 dell'art. 1 della Legge di bilancio 2018 che modifica l'articolo 4, comma 4, del decreto-legge n.101/2013, che è stata prorogata fino al 31 dicembre 2018 l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data di entrata in vigore del decreto-legge (31 agosto 2013);

**DATO ATTO CHE** il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**EVIDENZIATO** che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

- *“gli enti territoriali opereranno, nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.*
- *“le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”.* Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

**RITENUTO** pertanto di procedere all’aggiornamento del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale 2018/2020;

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell’amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell’evoluzione dell’organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

**EVIDENZIATO** che con riferimento al profilo quantitativo, l’analisi dei fabbisogni è stata supportata dall’analisi predittive sulle cessazioni di personale.

**DATO ATTO** che l’Ente:

- ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha proceduto annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall’ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall’apposita tabella allegata al medesimo;
- la dotazione organica dell’Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- il fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020, così come approvato con la citata deliberazione n. 97/2017, risulta necessario per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance;

**DATO ATTO** che:

- in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell’ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;
- il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all’esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell’articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;
- l’articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell’articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;
- le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell’evoluzione normativa e dell’organizzazione del lavoro e delle professioni;
- il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L’eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata; - il piano deve essere sottoposto ai

controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

- l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);
- ai sensi dell'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato". Si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione. La comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;
- la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;
- il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

**VALUTATI** i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**RITENUTO** pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente integrata con il piano assunzionale di seguito indicato;

**VISTO:**

- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e ss.mm.ii., il quale prevede che per gli anni 2018/2020 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- che negli anni 2018 e 2019 non sono previste cessazioni di personale dipendente, mentre nell'anno 2020 è prevista una cessazione di personale per quiescenza;

**DATO ATTO** che le cessazioni prevedibili comportano i seguenti margini assunzionali riferibili alle annualità successive all'avvenuta cessazione:

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
<b>1</b>	<b>2020</b>	<b>D</b>	<b>27.524,86</b>	<b>2.293,74</b>	<b>29.818,60</b>

**DATO ATTO** che negli anni 2016 e 2017 si sono verificate le seguenti cessazioni:

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
<b>1 C3</b>	<b>2016</b>	<b>C</b>	<b>21.256,22</b>	<b>1.771,36</b>	<b>23.027,58</b>

<b>1 B4</b>	<b>2017</b>	<b>B</b>	<b>19.204,61</b>	<b>1.600,39</b>	<b>20.805,00</b>
-------------	-------------	----------	------------------	-----------------	------------------

**CONSIDERATO** che i soggetti cessati sono stati sostituiti con procedura di mobilità determinandosi i seguenti residui ancora disponibili:

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA	ASSUNZIONE	IMPORTO ANNUO CESSATO	IMPORTO ANNUO NUOVA ASSUNZIONE	DIFFERENZA
<b>1 C3</b>	<b>2016</b>	<b>C</b>	<b>C1</b>	<b>23.027,58</b>	<b>21.881,33</b>	<b>1.146,25</b>
<b>1 B4</b>	<b>2017</b>	<b>B</b>	<b>B1</b>	<b>20.805,00</b>	<b>19.396,77</b>	<b>1.408,23</b>

**RICHIAMATO** l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, 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 (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

**RILEVATO** che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2016- 2017;

**CONSIDERATA** la necessità di prevedere per il triennio 2018-2019-2020, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti sostituzioni di personale:

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2018	0	0,00	0,00	0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>BUDGET 2019</b>					<b>100%</b>
					<b>0,00</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2019	0	0,00	0,00	0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>BUDGET 2020</b>					<b>100%</b>
					<b>0,00</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore Direttivo	2020	D1	<u>27.524,86</u>	<u>2.293,74</u>	<u>29.818,60</u>

Economico D5					
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					29.818,60
<b>BUDGET 2021</b>					<b>100%</b>
					<b>29.818,60</b>

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

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

**VERIFICATO** inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale di seguito sottoelencati:

- a) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001). Si evidenzia che, in sede di prima applicazione della nuova disciplina di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, tale divieto si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle relative linee di indirizzo (art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017);
- b) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 – comma 562 – enti non soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015);
- f) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per il rispettivo invio alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- g) aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 723, lett. e), L. n. 208/2015; art. 1, comma 475, lett. e), comma 476, L. n. 232/2016); dal 2018, in caso di mancato conseguimento del saldo di finanza pubblica di cui al comma 466, art. 1, L. n. 232/2016, qualora lo sfioramento risulti inferiore al 3% degli accertamento delle entrate finali del medesimo esercizio, i divieti in materia di personale si applicano solo alle assunzioni a tempo indeterminato (art. 1, comma 475, lett. e) e comma 476, L. n. 232/2016 - Legge di bilancio 2017);
- h) aver inviato al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03 di ciascun anno e comunque entro 30 giorni dal termine stabilito per l'approvazione del rendiconto della gestione, la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio nell'anno precedente (art. 1, comma 720, L. n. 208/2015);
- i) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008; tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

**PRESO ATTO** che la consistenza della dotazione organica, tenuto conto del personale in servizio e dei fabbisogni per il triennio 2019/2021, rimane invariata ed assicura, pertanto, la neutralità finanziaria ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

**DATO ATTO** che nel corso dell'anno 2018 è stato assunto un operaio cat. B1 per cessazione per quiescenza nell'anno 2017 di un analogo profilo categoria B3;

**DATO ATTO:**

- che la presente programmazione si trova descritta nel dettaglio all'interno del D.U.P. 2019-2021;
- con delibera di Giunta n. 10 del 29.01.2018 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2018/2020;
- di trasmettere il presente atto al revisore del conto per il relativo ;

**VISTO** il D.Lgs. 267/2000;

**VISTO** il D.Lgs. 165/2001;

Con voti unanimi e palesi, espressi nelle forme di legge;

**DELIBERA**

1. di richiamare e approvare le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. di confermare la dotazione organica approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. G.C. n. 97/2017, prevedendo che al momento della sostituzione della cessazione di servizio, prevista nel 2020, del posto di Categoria D5 assegnata all'Area Finanziaria, sia assunta una categoria D1, profilo istruttore direttivo economico, per mobilità, concorso o utilizzo di graduatorie da altri enti, confermando la consistenza complessiva in n. 11 unità e 1 segretario;
3. di prendere atto che dalle valutazioni espresse dai Responsabili, emerge l'insussistenza di esubero di personale;
4. di prendere atto, altresì, che in assenza di personale in esubero non si procederà alla comunicazione della presente al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art.16, comma 1, della L.12 novembre 2011, n.183;
5. di determinare la capacità assunzionale del Piano triennale dei Fabbisogni 2018-2020 come segue:

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2018	0	0,00	0,00	0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>BUDGET 2019</b>				<b>100%</b>	<b>0,00</b>

6.

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2019	0	0,00	0,00	0,00

TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI	0,00
<b>BUDGET 2020</b>	<b>100%</b>
	<b>0,00</b>

7.

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE €	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore Direttivo Economico D5	2020	D1			
			<b>27.524,86</b>	<b>2.293,74_</b>	<b>29.818,60</b>
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					<b>29.818,60</b>
<b>BUDGET 2021</b>					<b>100%</b>
					<b>29.818,60</b>

8. di confermare la possibilità di far ricorso ad assunzioni a tempo determinato, comandi, convenzioni o lavoro flessibile, per il tempo strettamente necessario nell'ipotesi di mancato turnover del personale dipendente per esigenze straordinarie e imprevedibili che cessa dal servizio, entro il limite massimo corrispondente alla spesa del 2009 pari ad euro 11.223,04;
9. di confermare il proprio assenso per la sostituzione in relazione all'eventuale cessazione del personale in servizio (turnover), per il triennio 2018-2020, mediante mobilità volontaria in entrata (passaggio diretto ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 e s.m.i.) o mobilità per interscambio di personale di ruolo di altri enti, istituti considerati neutri per la finanza pubblica come precisato anche dalla Corte dei Conti del Veneto Parere 234/2012 o con concorso pubblico o utilizzo graduatorie altri comuni;
10. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e ss.mm.ii., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
11. di dare atto che il Piano Triennale del Fabbisogno 2019-2021 è subordinato al parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001;
12. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 3/2013 e ss.mm.ii.;
13. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.18/2018;
14. di dare atto che l'attuazione della Programmazione triennale del fabbisogno del personale è subordinata alla verifica del permanere dei principi e limiti vigenti in materia di personale;
15. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile;



**PARERI ALLEGATI ALLA PROPOSTA DELLA DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE N. 80 IN DATA 24-09-2018**

Il sottoscritto, in qualità di responsabile del settore, esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale, avente per oggetto PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020 - MODIFICHE.

Esprime parere Favorevole per quanto di competenza ed in linea tecnica all'adozione dell'atto di cui sopra.

Cavaso del Tomba, li 24-09-2018

Il Responsabile del servizio  
F.to DE VIDI MICHELA

Il sottoscritto, in qualità di responsabile del settore, esaminata la proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale, avente per oggetto PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020 - MODIFICHE.

Esprime parere Favorevole per quanto di competenza ed in linea tecnica all'adozione dell'atto di cui sopra.

Cavaso del Tomba, li 24-09-2018

Il Responsabile del servizio  
F.to SOCIAL VALTER