



COMUNE DI BELLUNO



DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 107 del 19/06/2014

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2014-2015-2016.

L'anno **2014**, addì **DICIANNOVE**, del mese di **GIUGNO**, alle ore **09:00**, nella Residenza Comunale, convocata nei modi di Legge, si è riunita la Giunta Comunale.

Alla trattazione della presente deliberazione, risultano presenti:

MASSARO JACOPO	Sindaco	Presente
ALPAGO-NOVELLO CLAUDIA	Assessore	Assente
FRISON FRANCO	Assessore	Presente
SALTI LUCA	Assessore	Assente
TABACCHI VALERIO	Assessore	Presente
TOMASI VALENTINA	Assessore	Presente
ZAMPIERI TOMASO	Vice Sindaco	Presente

Totale presenti: 5 Totale assenti: 2.

Partecipa il Segretario Generale dott.ssa **TEDESCO ALFONSINA**, il quale procede a redigere il presente estratto del verbale.

Riconosciuta valida l'adunanza, essendo legale il numero degli intervenuti, il sig. **MASSARO JACOPO** in qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta e la discussione sull'oggetto all'Ordine del Giorno.

LA GIUNTA COMUNALE

Visti:

- l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, il quale dispone che: "*Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna Amministrazione o Ente sulla base della programmazione triennale di fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni. ...*";
- l'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, il quale prevede, da parte degli Enti Locali, l'adeguamento dei "*propri ordinamenti ai principi di funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio*" nonché la "*programmazione triennale di fabbisogno di personale*";
- l'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165: "*Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti*";

Premesso che:

- in data 06/02/2014 la Dirigente del Settore Economico Finanziario ha certificato che: "*per l'anno 2013, il Comune di Belluno ha rispettato i limiti stabiliti dal patto di stabilità*";
- sono inoltre stati rispettati nell'anno 2013, e lo saranno prevedibilmente anche nel triennio 2014/2016, i seguenti obblighi di Legge:
 - 1) riduzione della spesa per il personale rispetto all'esercizio precedente, ai sensi dell'art. 1 comma 557 della L. 296/2006;
 - 2) rapporto fra spese del personale e spese correnti inferiore al 50% ai sensi al dell'art. 76, comma 7, primo periodo, del D.L. 25/06/2008 n. 112, convertito con modificazioni nella L. 06/08/2008 n. 133 e successive modifiche ed integrazioni;
- con propria precedente deliberazione 01/08/2013 n. 138, è stato approvato il vigente piano triennale del fabbisogno occupazionale per gli anni 2013-2014-2015;
- tale piano è stato parzialmente realizzato con l'assunzione, a fine 2013, di una assistente sociale a tempo pieno, pervenuta per mobilità volontaria da altra Amministrazione, e di un conservatore del Museo Civico a tempo parziale del 50%, vincitore del relativo concorso pubblico;
- per quanto riguarda l'ulteriore assunzione prevista nel 2013, ovvero quella di un assistente di biblioteca con rapporto a tempo parziale del 50%, il relativo concorso pubblico è stato sospeso prima della terza ed ultima prova con provvedimento del Segretario Generale in data 17/12/2014 fino all'esito dei "*necessari controlli di regolarità e di rispetto delle norme e dei regolamenti comunali vigenti sulla procedura*";
- in data 16/06/2014 i Dirigenti comunali, alla presenza del Segretario Generale, hanno formulato le seguenti proposte per il piano in oggetto:
 - una unità per l'Ufficio Archivio e Protocollo.
 - un assistente di biblioteca di cat. C (mediante conclusione del concorso pubblico attualmente sospeso);
 - una unità per il SUAP di cat. C;
 - una unità per l'Ufficio Patrimonio di cat. C;
 - una unità amministrativa per l'Uff. Manutenzioni di cat. B o C;
 - una unità tecnica per l'Uff. Manutenzioni di cat. C;
 - una unità per i servizi cimiteriali di cat. B;
 - sostituzione dei dipendenti di ruolo che cesseranno dal servizio in futuro;

Vista la relazione del Segretario Generale in data 18/06/2014, che di seguito si riporta:

"Piano triennale fabbisogno personale.

La sottoscritta Segretario Generale del Comune di Belluno e Dirigente del personale, trasmette copia del verbale in data 16 giugno 2014, contenente le segnalazioni di fabbisogno di personale emerse in sede di conferenza dei Dirigenti. Alla riunione era assente la dott.ssa Florida Maura che è temporaneamente sostituita dalla sottoscritta nelle funzioni di Dirigente del servizio finanziario.

Per quanto attiene al servizio finanziario e per quanto mi consta, non risultano carenze di personale, anche considerando che nel giro di qualche mese è previsto il rientro da una maternità e il rientro di un addetto in aspettativa per incarichi politici.

Per quanto invece attiene agli uffici alle dipendenze della sottoscritta (personale- contratti-segreteria – trasparenza- controlli), è necessaria una figura che si occupi di contratti essendo altrimenti necessario il ricorso a notai. Il rientro della dott.ssa Barattin Loredana dal periodo di aspettativa elettorale è infatti indispensabile per l'organizzazione dei controlli interni, per i contatti e la segreteria dell'OIV, per gli adempimenti connessi alla valutazione dei dipendenti ed il monitoraggio del piano della performance.

Ufficio protocollo.

Il fabbisogno di una unità di personale in tale ufficio è stato segnalato dalla Dirigente settore Affari Generali. In tale ufficio sono presenti 2 messi e 7 addetti (una assente da tempo per giustificati motivi).

Ad avviso della sottoscritta la criticità risiede nel fatto che l'ufficio protocollo che è un ufficio strategico per il Comune, dispone di dipendenti tutti inquadrati giuridicamente nella categoria B seppur con diverse posizioni economiche. Si tratta di un gruppo abbastanza numeroso di persone, ma manca una qualifica elevata che possa fungere da coordinamento e che sia dotato della necessaria autonomia e della responsabilità sullo smistamento della corrispondenza.

Biblioteca

Il Dirigente chiede di disporre di un ulteriore addetto.

Va considerato che recentemente la biblioteca è stata dotata di una ulteriore addetta, (Bernard Alessia) là trasferita per mobilità interna dall'ufficio SUAP con contemporaneo trasferimento per mobilità interna di Luca Sedda all'ufficio patrimonio.

La sottoscritta concorda sicuramente sulla richiesta di dotare la biblioteca di un ulteriore unità di personale anche per soddisfare i programmi dell'Amministrazione.

Patrimonio

Il Dirigente fa presente la necessità di disporre di un ulteriore addetto.

Va considerato che l'ufficio patrimonio, a seguito del recente trasferimento per mobilità del sig. Luca Sedda, è dotato di 5 addetti, di cui due a tempo parziale (Morandin Susanna e Crose Domenico).

Va anche considerato che la richiesta del comitato usi civici di rientrare nell'amministrazione dei propri beni sgraverà sicuramente tale ufficio da un certo numero di adempimenti.

La Giunta dovrà valutare tale richiesta nell'ottica di un esame generale sul fabbisogno di personale.

SUAP

Il Dirigente fa presente la necessità di disporre di una ulteriore unità di personale in tale ufficio.

Tale ufficio, dotato inizialmente di 5 persone è rimasto infatti privo di una unità (Bernard Alessia) a seguito della mobilità presso la biblioteca e quindi, attualmente dispone di 4 addetti.

Ufficio manutenzioni.

Il Dirigente del settore delle manutenzioni, fa presente la necessità di disporre di un amministrativo con funzioni di segreteria, un tecnico di categoria C e un addetto ai cimiteri.

La sottoscritta ritiene che le urgenze più pressanti riguardino proprio il settore manutenzioni senza sottovalutare le esigenze espresse dagli altri settori.

Si cita, ad esempio, il fatto che tale ufficio non riesce a dar corso alle opere di manutenzione ordinaria e asfaltature chieste continuamente dai Consiglieri comunali, nonostante la disponibilità di risorse economiche.

Seppur il Dirigente della struttura richieda ulteriori tre unità, la sottoscritta è dell'avviso che tale settore vada completamente riorganizzato intervenendo sulle criticità create da alcuni addetti che per giustificati motivi non possono essere adibiti alle mansioni per le quali sono stati assunti.

Vanno presi, da parte del Dirigente della struttura, provvedimenti mirati a contenere tali criticità se non è possibile risolverle radicalmente.

Il personale che si occupa di gare e appalti presso il Settore è assolutamente insufficiente, vista anche la poca capacità di spesa.

Riassumendo:

- l'ufficio patrimonio è già stato dotato di un ulteriore addetto dallo scorso mese di maggio;*
- la biblioteca necessita di un ulteriore addetto;*
- deve essere valutata la necessità espressa per l'ufficio SUAP;*
- deve essere razionalizzata la dotazione dell'ufficio protocollo verificando la necessità di un addetto con categoria più elevata cui attribuire la responsabilità dello smistamento della corrispondenza e la soluzione di circostanze particolari che in detto ufficio si possono verificare;*
- va considerata la necessità di dotare l'ufficio trasparenza e controlli come previsto dalla normativa in atto;*
- va considerata la necessità di disporre di un ufficio contratti che si occupi delle scadenze segnalandole in tempo ragionevole. Va tenuto presente che nel breve periodo in cui la sottoscritta è stata incaricata della dirigenza dell'ufficio finanziario, ha avuto modo di constatare il ricorso a proroghe di contratti non del tutto giustificate, dovute dalla mancanza di tempo e di personale ed essendo il campo degli appalti e dei contratti un campo di estrema delicatezza anche per le responsabilità connesse, un addetto che tenga sotto controllo tutti i contratti e le relative scadenze diventa essenziale.*

Le richieste avanzate dai sigg. Dirigenti sul fabbisogno di personale devono essere senz'altro considerate ed accolte ricorrendo a mobilità intersettoriali, a procedure di mobilità esterna e di stabilizzazione per quanto attiene all'educatrice asilo nido, il cui servizio richiede un intervento di definitiva dotazione.

Approvato il piano triennale e ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione si dovrà procedere ad un piano di razionalizzazione in fase di redazione";

Dato atto che il Dirigente del Settore Patrimonio - Lavori Pubblici - Attività Socio Culturali ha successivamente evidenziato la assoluta necessità di provvedere alla assunzione di un'assistente sociale, indispensabile per garantire l'espletamento del relativo servizio;

Considerato che deve essere approvato un nuovo programma triennale 2014/2016 che tenga conto sia delle nuove esigenze espresse dai dirigenti, sia della proposte formulate dal Segretario Generale, sia dei numerosi limiti imposti dalla Legge,

Ritenuto pertanto di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2014/2016 riportato nella relazione allegata che costituisce parte sostanziale del presente atto e sostituisce, dal 2014, quello attualmente vigente;

Dato atto che la spesa derivante dal presente provvedimento, evidenziata nel piano allegato, trova capienza nell'attuale previsione di bilancio delle spese del personale sia per l'anno 2014, sia, nell'ambito del bilancio pluriennale, per gli esercizi 2015 e 2016;

Dato atto che per la spesa prevista per le assunzioni elencate nell'allegato piano è intervenuto apposito accertamento da parte del collegio dei revisori dei conti ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della legge 448/2001 (finanziaria 2002) e s.m.i. (copia allegata);

Visti i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000;

A voti unanimi resi nei modi di Legge,

DELIBERA

1. **di approvare** il Piano triennale di fabbisogno di personale 2014-2015-2016, sotto riportato, per il quale è pervenuto l'apposito accertamento da parte del Collegio dei Revisori dei conti ex articolo 19, comma 8 della Legge n. 448/2001 (finanziaria 2002) e s.m.i.;
2. **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, stante l'urgenza di provvedere in merito.

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2014/2016 E DELLE ASSUNZIONI

1) LIMITI ALLE ASSUNZIONI

La normativa in tema di contenimento della spesa pubblica del personale è rappresentata dalle seguenti disposizioni di Legge:

* D.L. 78/2010 che all'articolo 14, comma 7, ha introdotto modifiche all'articolo 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27/12/2006 (finanziaria 2007)

* D.L. 112/2008 che all'articolo 76, comma 7, prevede un divieto per gli Enti nei quali l'incidenza della spesa di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti (comprensivo delle spese delle società partecipate) di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. I restanti Enti sottoposti al patto di stabilità, possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 40% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente (D.L.16/2012 convertito nella legge 44/2012). Ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, l'onere per le assunzioni del personale destinato allo svolgimento delle funzioni in materia di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale è calcolato nella misura ridotta del 50 per cento; le predette assunzioni continuano a rilevare per intero ai fini del calcolo delle spese di personale da riportare alla spesa corrente;

* art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito dalla L. n. 122/2010, il quale ha stabilito, come principio generale a cui adeguarsi, che gli Enti locali "*possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.*" Analogo limite è stato previsto anche per le altre forme di lavoro flessibile, fatta eccezione, nel solo anno 2012, per eventuali assunzioni di personale educativo, scolastico e di vigilanza (art. 1, comma 6-bis, del D.L. n. 216/2011 convertito dalla L. n. 14/2012). La stessa norma ha inoltre stabilito che "*dal 2013 gli Enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009*";

* art. 19, comma 6-*quater*, del D.Lgs n. 165/2001, introdotto dall'art. 4-*ter*, comma 13, del D.L. n. 16/2012 convertito dalla L. n. 44/2012, con cui il numero complessivo degli incarichi a contratto nella dotazione organica dirigenziale, conferibili ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, è stato fissato, per gli Enti con popolazione pari o inferiore a centomila abitanti, al 20% della dotazione organica della qualifica dirigenziale a tempo indeterminato (per questo Comune 20% di 3 = 0,6, che si arrotonda ad una unità);

Il rapporto tra spese di personale e spese correnti, calcolato sulla base degli indirizzi espressi con deliberazione della Corte dei Conti – sezioni riunite- n. 14 del 30/11/2011 (come completati dalla Corte dei Conti -Sezione Toscana- n. 3/2012, dalla Corte dei Conti -Sezione Lombardia- n. 75/2012 e

dalla Corte dei Conti -Sezione Veneto- n. 48/2013) è nettamente inferiore al limite del 50%, sia per l'anno 2013, sia per l'anno 2014.

Ai fini del suindicato rapporto sono stati considerati i dati delle seguenti società partecipate:

- Sersa spa
- Bellunum srl
- Sportivamente Belluno srl
- BIM Gestione Servizi Pubblici spa
- BIM Belluno Infrastrutture spa.

2) RECLUTAMENTO SPECIALE TRANSITORIO EX D.L. N. 101/2013

l'art. 4, commi 6 e 6-quater, del D.L. 31/8/2013 n. 101, convertito dalla L. 30/10/2013 n. 125, dispongono quanto segue:

"6. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2016, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'art. 1 commi 519 e 558 della Legge 27/12/2006 n. 296 e all'art. n. 3 comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici. Il personale non dirigenziale delle province, in possesso dei requisiti di cui al primo periodo, può partecipare ad una procedura selettiva di cui al presente comma indetta da un'amministrazione avente sede nel territorio provinciale, anche se non dipendente dall'amministrazione che emana il bando. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse. Resta ferma per il comparto scuola la disciplina specifica di settore.

6-quater. Per gli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, le regioni e i comuni che hanno proceduto, ai sensi dell'articolo 1, comma 560, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, a indire procedure selettive pubbliche per titoli ed esami possono, in via prioritaria rispetto al reclutamento speciale di cui al comma 6 del presente articolo e in relazione al proprio effettivo fabbisogno e alle risorse finanziarie disponibili, fermo restando il rispetto delle regole del patto di stabilità interno e nel rispetto dei vincoli normativi assunzionali e in materia di contenimento della spesa complessiva di personale, procedere all'assunzione a tempo indeterminato, a domanda, del personale non dirigenziale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato, sottoscritto a conclusione delle procedure selettive precedentemente indicate, che abbia maturato, alla data di entrata in vigore del presente decreto, almeno tre anni di servizio alle loro dipendenze negli ultimi cinque anni. Nelle more delle procedure di cui al presente comma, le regioni e i comuni possono prorogare, nel rispetto dei limiti massimi della spesa annua sostenuta per le stesse finalità, previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, i contratti di lavoro a tempo determinato di cui al periodo precedente fino alla conclusione delle procedure stesse e comunque non oltre il 31 dicembre 2016."

Con circolare n. 5/2013 il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito alcuni chiarimenti in merito all'applicazione della normativa sul reclutamento speciale transitorio.

Tenuto conto delle richieste di assunzione presentate da ex dipendenti a tempo determinato in possesso dei requisiti sopra descritti, l'Amministrazione comunale intende reclutare con tale modalità, nel rispetto dei limiti finanziari prescritti, una educatrice asilo nido a tempo pieno a decorrere dal prossimo mese di settembre. L'assunzione a tempo pieno è indispensabile per garantire la continuità del servizio.

3) STATO DI ATTUAZIONE DEL PIANO DI ASSUNZIONE PRECEDENTEMENTE DELIBERATO PER L'ANNO 2013:

Nell'anno 2013 erano previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato:

- 1) n. 1 assistente sociale, categoria D1, a tempo pieno;
- 2) n. 1 conservatore museo, categoria D1, a tempo parziale del 50%;
- 3) n. 1 assistente biblioteca, categoria C, a tempo parziale del 50%.

Le prime due sono state realizzate, mentre per l'assistente di biblioteca la procedura concorsuale avviata nell'autunno è stata sospesa in data 17/12/2014.

4) RILEVAZIONE DEL FABBISOGNO OCCUPAZIONALE

Tenendo conto delle nuove esigenze occupazionali emerse si rende necessario definire il nuovo piano triennale delle assunzioni di cui al successivo punto 5.

La facoltà assunzionale è strettamente correlata alla disponibilità delle risorse finanziarie, nel rispetto dei limiti di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e all'art. 76 del D.L. 112/2008 e s.m.i.

Si procederà all'accoglimento delle richieste formulate dai Dirigenti in data 16/06/2014 e descritte nelle premesse della presente atto deliberativo, mediante mobilità interna intersettoriale o mobilità da altri Enti o procedure concorsuali nei limiti degli stanziamenti disponibili per ciascun anno.

5) PIANO DELLE NUOVE ASSUNZIONI:

nel 2014:

- 4) n. 1 assistente biblioteca, categoria C, a tempo parziale del 50% con trasformazione a tempo pieno dal 2015 (concorso pubblico/mobilità da altro Ente - assunzione già programmata nel 2013);
- 5) n. 1 educatore asilo nido, categoria C, a tempo pieno, da settembre, mediante reclutamento speciale transitorio ex art. 4 D.L. n. 101/2013;

nel 2015:

- 6) trasformazione a tempo pieno dell'assistente di biblioteca assunto nel 2014;
- 7) n. 1 assistente sociale, categoria D1, a tempo pieno, mediante mobilità da altro Ente;

nel 2016:

- 8) n. 1 istruttore amministrativo/contabile, categoria C, a tempo pieno, mediante mobilità da altro Ente;
- 9) trasformazione a tempo pieno di n. 1 conservatore presso il Museo civico, categoria D1;

La destinazione potrà essere modificata in base alle esigenze senza che ciò costituisca modifica al presente atto di programmazione.

Le assunzioni nel 2014 dell'assistente di biblioteca e dell'educatore asilo nido e, nel 2015, dell'assistente sociale sono ritenute necessarie per garantire il regolare espletamento dei relativi servizi, tenendo conto che la biblioteca civica ha subito una notevole riduzione di personale negli ultimi anni, mentre nella seconda metà del 2014 andranno in pensione un'educatrice asilo nido ed una assistente sociale.

L'incremento di orario del conservatore del museo nel 2016 è ritenuto necessario in vista del previsto trasferimento del Museo in altra sede in corso di ristrutturazione, con conseguente necessità di curarne l'allestimento.

L'assunzione di un istruttore amministrativo/contabile nel 2016 è ritenuta necessaria per fronteggiare la riduzione di organico derivante da alcuni pensionamenti.

Le nuove assunzioni programmate comportano la seguente spesa complessiva, compresi oneri riflessi ed irap:

circa € 17.156 nell'anno 2014, circa € 90.901 nell'anno 2015, circa € 126.568 nel 2016. Tali importi trovano regolare finanziamento nell'attuale previsione del bilancio 2014 e del pluriennale 2014/2016.

6) TURN OVER TRAMITE MOBILITA'

Si intende per *turn over* la sostituzione del personale cessato o che verrà a cessare nell'arco di vigenza del presente documento.

Il numero dei dipendenti che risultano possedere i requisiti per il collocamento in quiescenza è il seguente: 6 nel 2014, 3 nel 2015, 3 nel 2016.

Nel rispetto della normativa vigente in tema di spesa di personale, si potrà provvedere alla sostituzione del personale che cesserà dal servizio a qualsiasi titolo mediante trasferimento per mobilità da altri enti, senza che ciò implichi modifica o integrazione del piano occupazionale, purché la copertura del relativo posto non incrementi l'organico complessivo dell'ente.

7) RAPPORTI A TEMPO DETERMINATO ED ALTRE FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Ai sensi dell'articolo 36 del D.Lgs. 165/2001 l'ente può avvalersi, nei limiti economici prescritti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (pari alla somma annua di circa € 28.500, elevati a circa € 34.200 nel solo anno 2014 per effetto della sperimentazione contabile in corso) della facoltà di procedere al reclutamento mediante contratti di lavoro subordinato a tempo determinato previsti dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato di impresa, per esigenze straordinarie e certificate dai Dirigenti interessati.

E' attualmente in corso, per il periodo dal 5/3/2014 al 4/3/2015, un contratto di lavoro a tempo determinato con una assistente sociale, cat. D1, che rispetta i limiti annuali sopra riportati. Tale assunzione, effettuata nell'ambito di un progetto di carattere straordinario, è parzialmente finanziata dal BIM, che ha concesso un contributo di € 10.000.

Si valuterà, per il futuro, l'opportunità di ricorrere ad ulteriori assunzioni a tempo determinato nel limite consentito, anche mediante scorrimento di graduatorie già disponibili ed in corso di validità ovvero attraverso richiesta di avviamento degli iscritti al competente centro per l'impiego.

In ciascun anno del triennio 2014/2016 è stata inoltre prevista la spesa di € 10.000 per altre forme di lavoro flessibile (prestazioni di lavoro interinale e di lavoro accessorio) che, a loro volta, devono essere contenute entro i limiti fissati dalla sopra citata disposizione, pari a complessivi € 12.000 annui.

Fanno eccezione al limite economico sopra descritto, nonché a quello di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, le assunzioni a tempo determinato e gli altri contratti di lavoro flessibile interamente finanziati con fondi privati o europei.

Nella prima metà del 2014 si sono conclusi tutti i rapporti a tempo determinato finanziati al 100% con contributo della Fondazione Cariverona nell'ambito del progetto: "Cantiere della Provvidenza - Seconda Opportunità" e con fondi europei nell'ambito del progetto "Int.E.S.A.-FEI 2012"(si richiama in merito il parere espresso dalla Corte dei Conti del Veneto con propria deliberazione n. 182/2012).

Fanno inoltre eccezione al citato limite le assunzioni a tempo determinato di dirigenti in dotazione organica, per le quali deve essere rispettato un diverso e specifico limite previsto dall'art. 19, comma 6-*quater*, del D.Lgs n. 165/2001. Tale limite, che per questo Ente è pari ad 1 unità, è attualmente coperto.

Si ritiene, infine, di poter derogare al limite sopra descritto (art. 9, comma 28, D.L. 78/2010), ma non anche ai limiti di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e all'art. 76 del D.L. 112/2008 e s.m.i., per la eventuale quota di contratti di lavoro flessibile che sia finanziata da terzi.

8) ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

Per gli anni 2014/2016 la quota obbligatoria prevista dall'art. 3 della L. n. 68/1999 risulta coperta da questa Amministrazione, stante il numero complessivo dei dipendenti attualmente in servizio assunti in base alla normativa sul collocamento obbligatorio dei lavoratori con disabilità, tenendo conto sia dei lavoratori disabili, sia di quelli appartenenti alle categorie protette.

Allegati: Fogli pareri di regolarità tecnica e contabile.

Letto, confermato e sottoscritto con firma digitale da:

Il Sindaco – Presidente
Sig. MASSARO JACOPO

Il Segretario Generale
Dott.ssa TEDESCO ALFONSINA



COMUNE DI BELLUNO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Vista la proposta n. 668/2014 ad oggetto “APPROVAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2014-2015-2016. ”, ai sensi dell’art. 49 del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile:

favorevole

contrario con la motivazione:

Belluno, li 19/06/2014

Sottoscritto dal Dirigente
TEDESCO ALFONSINA
con firma digitale



COMUNE DI BELLUNO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

IL DIRIGENTE

Vista la proposta n. 668/2014 ad oggetto: “APPROVAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2014-2015-2016. ”, ai sensi e per gli effetti degli art. 49 e 147 bis del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Belluno, li 18/06/2014

Sottoscritto dal Dirigente
TEDESCO ALFONSINA
con firma digitale

COMUNE DI BELLUNO

Provincia di Belluno

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO OCCUPAZIONALE

ANNI 2014 – 2015 - 2016

Il sottoscritto Collegio dei Revisori di codesto Ente,

presa visione

della proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 668 riguardante il programma triennale 2014-2016 del fabbisogno del personale cui è allegata la relazione, datata 18.06.2014, predisposta dal Segretario Generale, dirigente del Servizio Personale/Organizzazione;

verificato che

i documenti inerenti la programmazione del fabbisogno di personale e gli oneri conseguenti non comportano disequilibrio di bilancio

preso atto

del parere di regolarità tecnica espresso dal Segretario Generale in data 18.06.2014 e del prospetto esplicativo redatto dall'Ufficio Personale in merito al rispetto dei seguenti limiti di legge:

principio di riduzione complessiva della spesa come previsto dall'articolo 39 della Legge 27/12/1997, n° 449 come ribadito dall'art.1 comma 557 della Legge 296/2006;

limiti di spesa del personale di cui all'art. 76 comma 7 del DL 112/2008, convertito in Legge 133/2008;

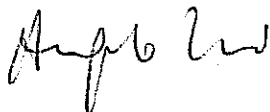
esprime parere favorevole

alla proposta relativa alla proposta di delibera della Giunta Comunale inerente il piano triennale del fabbisogno occupazionale.

Belluno, 19 giugno 2014

Il Collegio dei Revisori

Zovi dott. Augusto



Cervo rag. Francesca



Guazzotti dott. Stefano

ASSENTE GIUSTIFICATO



COMUNE DI BELLUNO

Servizio Segreteria Generale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

DELIBERAZIONI DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 107 del 19/06/2014

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2014-2015-2016..

D'ordine del Segretario Comunale, si attesta che della suesposta Deliberazione, viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

Belluno, li 30/06/2014

Sottoscritta
dal delegato del Segretario Generale
GANDIN MARIALORES
con firma digitale



COMUNE DI BELLUNO

Servizio Segreteria Generale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'
DELIBERE DI GIUNTA
n. 107 del 19/06/2014

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2014-2015-2016.

Si certifica che la deliberazione in oggetto è stata pubblicata nelle forme di Legge all'Albo Pretorio del Comune, per cui la stessa è divenuta esecutiva, ai sensi dell'art. 134, comma 3° del D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, il giorno **11/07/2014**.

Belluno li, 11/07/2014

Il Segretario Generale
TEDESCO ALFONSINA
con firma digitale