



VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

ANNO 2023
N. 11 del Reg. Delibere

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023-2025 DEL COMUNE DI SGONICO-ZGONIK. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E RICOGNIZIONE DI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O ECCEденZE DI PERSONALE, EX ART. 33, COMMA 1, D.LGS. N. 165/2001 / TRILETNI KADROVSKI NAČRT 2023-2025 OBČINE ZGONIK. POSODOBITEV SISTEMIZACIJE DELOVNIH MEST IN PREVERJANJE PREKOMERNEGA ŠTEVILA OSEBJA ALI OSEBJA V PRESEŽKU, V SKLADU S PRVIM ODSTAVKOM 33. ČLENA ZU 165/2001

L'anno 2023 , il giorno 10 del mese di Febbraio alle ore 09:00 nella sala comunale si è riunita la Giunta Comunale. Fatto l'appello nominale risultano:

		Presente/Assente
Hrovatin Monica	Sindaco	Presente
Černjava Igor	Vice Sindaco	Presente
Sardoč Mirko	Assessore	Presente
Budin Martina	Assessore	Presente

Assiste il Vice Segretario Bratos Tania.

Constatato il numero degli intervenuti, assume la presidenza il Sig. Hrovatin Monica nella sua qualità Sindaco ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

Visto il Decreto Legislativo 18 agosto 2000 n. 267 "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali";

Vista la L.R. 9 gennaio 2006 n. 1 "Principi e norme fondamentali del sistema Regione – autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia";

Vista la L.R. 11 dicembre 2003 n. 21 "Norme urgenti in materia di enti locali, nonché di uffici di segreteria degli assessori regionali";

VISTO lo Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 165/2001 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" e successive modifiche ed integrazioni" e sue s.m.i.;

Vista la Legge Regionale 26/2014 "Riordino del sistema Regione-Autonomie locali nel Friuli Venezia Giulia. Ordinamento delle Unioni territoriali intercomunali e riallocazione di funzioni amministrative" e le sue s.m.i.;

Vista la Legge Regionale 18/2016 "Disposizioni in materia di sistema integrato del pubblico impiego regionale e locale" e le sue s.m.i.;

Visto il Regolamento sul funzionamento dei Servizi e degli Uffici;

PREMESSO CHE per quanto maggiormente attiene alla programmazione delle assunzioni: l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, prevede che *"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."....."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"*;

il successivo comma 6, come sostituito dall'art. 4 del citato D.Lgs. n. 75/2017, dispone che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui all'articolo 6 non possono assumere nuovo personale;

l'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art.4 del D.Lgs. n. 75/2017, stabilisce che: *"Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali"*;

l'art. 22 del D.Lgs. n. 75/2017 detta norme transitorie e dispone che *"le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*.

l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 dispone che "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'art. 6, co. 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.*";

l'art. 89 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

la L.R. 26 giugno 2014, n. 12 s.m.i. ha previsto che alle amministrazioni del comparto unico del pubblico impiego regionale e locale a decorrere dal 1° gennaio 2014, a fini dell'attivazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato o con contratti di lavoro flessibile, si applichino le disposizioni previste a livello nazionale in materia di limiti assunzionali e relative fattispecie di deroga;

agli enti locali del Comparto unico del Pubblico impiego regionale, pertanto, per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato si applica da tale data la normativa nazionale salvo le specifiche prescrizioni regionali previste espressamente dalle leggi fra cui la L.R. 18/2016 e la L.R. n. 18/2015 così come modificata dalla L.R. n. 20/2020, nonché delle disposizioni delle due deliberazioni della Giunta Regionale n° 1758/20 e 1885/20 aventi ad oggetto "LR 18/2015, come modificata dalla LR 20/2020 - Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della Regione - Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i Comuni della Regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale."

DATO ATTO CHE

le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui al succitato articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 sono state adottate in data 8 maggio 2018 dal decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

l'art. 2.1 delle Linee di Indirizzo, attuative dell'art.6 ter del Dlgs 165/2001, stabilisce che nel Piano Triennale del fabbisogno del Personale (PTFP) la dotazione organica viene espressa in termini finanziari. Partendo dalla dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale, riconducendo la sua articolazione, in oneri finanziari teorici, di ciascun posto previsto; oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento, in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo, in concreto, che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20 – comma 3 – del D.Lgs.n.75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dall'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali Regioni ed Enti Locali, che sono sottoposti a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito;

RIASSUNTE come di seguito le ulteriori disposizioni nazionali relative alle assunzioni a tempo indeterminato:

- D.L. n. 34/2019 c.d. "Decreto Crescita", il quale all'art. 33 ha introdotto una modifica alla disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

- Decreto del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e il Ministero dell'Interno 17 marzo 2020 ("Decreto attuativo") recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" entrato in vigore dal 20 aprile 2020;

- Circolare del Ministero per la pubblica amministrazione del 13 maggio 2020 firmata congiuntamente anche dal Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, esplicativa delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019 n. 58 e relativo, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni, pubblicato in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020;

RIPORTATE di seguito le disposizioni regionali, già sopra richiamate, oggi vigenti per definire le capacità assunzionali a tempo indeterminato applicabili anche per l'anno 2023, oggetto di programmazione con il presente atto:

- articoli 21 e 22 della L.R. n. 18/2015, come modificata dalla L.R. n. 20/2020;
- deliberazione della Giunta regionale n. 1758 del 20 novembre 2020;
- deliberazione della Giunta regionale n. 1885 del 14 dicembre 2020;
- deliberazione della Giunta regionale n. 1994 del 23 dicembre 2021;

RILEVATO CHE la sopra richiamata legge regionale 6 novembre 2020, n. 20 ha completamente rideterminato i vincoli finanziari e le capacità assunzionali degli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia prevedendo i seguenti obblighi di finanza pubblica per gli enti locali della Regione Friuli Venezia Giulia:

- a) assicurare l'equilibrio di bilancio in applicazione della normativa statale,
- b) assicurare la sostenibilità del debito ai sensi dell'articolo 21 della medesima legge regionale,
- c) assicurare la sostenibilità della spesa di personale ai sensi dell'articolo 22 della medesima legge regionale, quale obbligo anche ai fini dei vincoli per il reclutamento e per il contenimento della spesa di personale;

la sopracitata L.R. FVG 6 novembre 2020, n. 20 dispone, altresì, che dal 1° gennaio 2021 si applicheranno le nuove disposizioni di coordinamento della finanza locale ai fini del concorso degli enti locali della Regione FVG e della Regione stessa alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica, e che con deliberazione della Giunta regionale saranno definiti i parametri necessari per il conteggio delle capacità assunzionali;

con la deliberazione della Giunta regionale n. 1994/2021 sono stati ridefiniti per i Comuni, distinti per classe demografica, gli indicatori di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti, fissando la validità dei nuovi vincoli di finanza pubblica dall'esercizio finanziario 2022;

mentre le percentuali dei valori soglia sia dell'indicatore di sostenibilità dei debiti finanziari, già approvate con deliberazione G.R. n. 1885/2020 risultano coerenti e non necessitano di modifiche;

la popolazione ufficiale di questo Comune alla data del 31.12. del penultimo anno precedente a quello di riferimento (ex art. 64 L.R. 18/2015), desunta dalla tabella delle Statistiche demografiche "Popolazione per sesso, stato civile, comune e anno di nascita" (fonte: Anagrafi comunali - Dati ISTAT - rilevazione POSAS), risulta essere di 1999 abitanti;

pertanto il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti applicabile a questa Amministrazione, Comune ricompreso nella fascia tra i 1.000 e 1.999 abitanti, è definito nel **30,10%** (vedi allegato 1);

avendo il Comune di Sgonico-Zgonik un'incidenza degli oneri derivanti dall'indebitamento sulla spesa corrente, misurata, in sede di bilancio di previsione 2023-2025, attualmente al 0%, l'indicatore 8.2 dunque <1%, [cfr. nota prot. n 38197 dd. 30/12/2020 della Regione autonoma FVG - Direzione centrale per le autonomie locali, funzione pubblica, sicurezza e politiche dell'immigrazione, paragrafo B, punto a.3) che richiama la possibilità di attribuire un premio in termini di valore della soglia massima di spesa di personale indicata nella Tabella 2 della deliberazione di Giunta regionale

n° 1885/20], che rende possibile aumentare il valore di soglia della percentuale premio prevista del 5%, pertanto il valore soglia così rideterminato è di **35,10%**;

la spesa di personale massima teoricamente sostenibile per l'anno 2023 deve tenere conto delle precisazioni di cui al punto a.1) della nota 38197/20 della Direzione centrale Autonomie locali della Regione autonoma FVG, come di seguito riportate:

" Per spesa complessiva del personale si deve intendere perciò quella riferita ad impegni di competenza per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP.

*Le spese di personale riferite alle assunzioni finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse, **non rilevano ai fini della determinazione del proprio rapporto**, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto rapporto non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente.*

*Le spese di personale in comando, distacco, convenzione o altre simili forme di utilizzo di personale dipendente da altre amministrazioni, **devono essere valorizzate pro quota da parte degli enti partecipanti all'accordo**. A tale proposito, in sede di rendiconto di gestione, i comuni invieranno un modello in cui saranno evidenziate le poste di spesa e di entrata in funzione del ruolo del Comune all'interno dell'accordo.*

Quindi le uniche rettifiche per la determinazione del valore soglia di ogni singolo comune sono quelle sopra indicate."

la spesa complessiva del personale è dunque quella riferita alle voci riportate nel macroaggregato U.1.01.00.00.000, nonché alle voci riportate nel codice spesa U.1.03.02.12.000 indicate nella deliberazione della Giunta Regionale n. 1758/2020, ma anche di quella al codice di spesa 1.09.01.01.000 al quale vengono classificati i rimborsi agli altri enti per personale in comando, distacco, fuori ruolo, convenzioni ecc.;

come da prospetto allegato n.1 il Comune di Sgonico-Zgonik ha un valore di riferimento per l'anno 2023 pari allo 26,99%, minore rispetto alla soglia del 35,10%;

CONSIDERATO, infatti, CHE

la rideterminazione della dotazione organica risulta modificata dalle novità apportate al D.Lgs. n. 165/2001, dal citato D.Lgs. 75/2017 e da quanto specificato dalle sopra richiamate linee di indirizzo per la pianificazione di personale adottate in data 8 maggio 2018 con decreto del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

in ragione della normativa sopra richiamata la dotazione da prendersi quale riferimento è costituita dal "valore economico" rispettoso della massima spesa potenziale normativamente sostenibile dall'ente, nel caso del Comune di Sgonico-Zgonik oggi determinata, per l'anno 2023, in base alla normativa vigente sopra richiamata in, € 903.211,27;

tenuto dunque conto del posizionamento di questo Comune in termini di valore della percentuale soglia che si colloca, inferiore alla soglia individuata nella deliberazione n. 1885/2020 della Giunta regionale;

dato inoltre atto che, come evidenziato nell'allegato 1 alla presente deliberazione, nei due anni successivi (2024 e 2025) il rapporto rimane assestato sotto il valore soglia del 35,10%;

RITENUTO

per quanto sopra evidenziato e tenuto conto delle necessità funzionali dell'ente, di confermare la dotazione organica dell'Ente, nel rispetto del quadro normativo sopra ricostruito, di

prevedere l'assegnazione del personale ai Servizi secondo quanto riportato nell'allegato 2 del presente atto;

RILEVATO CHE

l'assetto sopra riportato, comprensivo della dotazione organica dell'Ente, come richiesto dal già richiamato art.56, comma 21, della L.R 18/2016, che - tenuto conto sia dei rapporti a tempo indeterminato sia degli altri di lavoro flessibile, senza detrazioni (ammontanti in € 42.103,58) - produce un costo teorico per il 2023 ammonta a € 736.632,00;

CONSIDERATO CHE

definita la dotazione organica come sopra rappresentata, vi è la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per gli anni 2023-2025, sia per quanto attiene alle forme di lavoro c.d. "flessibili", che alle assunzioni a tempo indeterminato, con nuove assunzioni previste dal 1 luglio 2023, che costituisce obbligatoria integrazione al DUP ed al Bilancio di previsione 2023-2025, approvato con deliberazione giunta n. 8/g dd. 30.01.2023, nelle more della presentazione in sede di Consiglio comunale;

ACCERTATO CHE

per quanto attiene al lavoro flessibile la legge regionale 6 novembre 2020, n. 20 ha effettuato una operazione di semplificazione delle disposizioni, tra l'altro, in materia di reclutamento di personale a tempo determinato contenute all'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78 e s.m.i., convertito in legge n. 122/2010, potendo l'Amministrazione attingere del tutto liberamente alle diverse forme di contratto che rientrano nell'aggregato della spesa del personale complessiva, non sussistendo limiti specifici vincolanti per ogni forma contrattuale

DATO ATTO CHE

la proposta di bilancio 2023 prevede per l'ente, tenuto conto del programma del fabbisogno del personale che si va a definire con il presente atto, una spesa del personale, al netto delle detrazioni ammontanti a € 42.103,58, di € 694.528,42; mentre la spesa negli anni 2023 e 2024 ammonta rispettivamente a € 704.199,42 e € 701.109,00;

CONSIDERATO CHE

qualora l'Amministrazione desse seguito ad una revisione del programma assunzionale, essa osserverà le procedure definite all'art. 20 "assunzioni personale non dirigente" della più volte richiamata L.R.18/2016 s.m.i.:

a) immissione in ruolo dei dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, provenienti da altre amministrazioni del Comparto unico, appartenenti alla stessa categoria e profilo professionale, dichiarati in eccedenza ai sensi del successivo art. 22. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nella posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza;

b) mobilità di Comparto unico FVG (facoltativo fin al 31.12.2021 ex art. 9, c 3 L.R. 16/2019);

c) procedure selettive, conformi ai principi dell'articolo 26, volte all'accertamento della professionalità richiesta, che garantiscano in misura adeguata l'accesso dall'esterno o avviamento dalle liste di collocamento per le categorie per le quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo, salvi gli eventuali ulteriori requisiti per specifiche professionalità, o utilizzo di graduatorie, in corso di validità, del concorso espletato ai sensi dell'art. 18, comma 1, lettera b) o di concorsi pubblici già esperiti presso altre amministrazioni del Comparto unico, ai sensi di quanto previsto dall'art. 16 della legge regionale 15 aprile 2005, n. 8 o presso altre pubbliche amministrazioni, o contratti di formazione lavoro nel rispetto delle disposizioni nazionali vigenti in materia

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;

CONSIDERATE

le previsioni contenute nel piano triennale precedentemente approvato, delle avvenute cessazioni maturate nel corso dell'anno precedente e del presente anno e delle procedure di assunzioni già concluse o già avviate nelle more dell'adozione del presente atto ma sempre nel rispetto dei limiti di assunzione oggi vigenti;

CONSIDERATO

che nel corso del 2023 non è prevista alcuna cessazione dal servizio, senza conteggiare in questo ambito mobilità di Comparto in uscita che non rileva ai fini della determinazione della capacità assunzionale;

TENUTO CONTO

delle concrete capacità di bilancio dell'Amministrazione comunale relativamente alle spese correnti e alla spesa del personale in base al quadro normativo e fattuale sin qui riportato nelle premesse;

DATO ATTO

infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 7/g in data 30.01.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

RICHIAMATO

l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate e visto in tal senso il parere dd. 02.02.2023 del Revisore Unico del Comune di Sgonico-Zgonik, assunto al protocollo n. 972 dd. 09.02.2023;

VISTO

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

VISTA

la L.R. 21/03 come modificata dalla L.R. 17/04;

Su proposta del Sindaco e con votazione palese, all'unanimità

d e l i b e r a

- 1) Di dichiarare che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 2) Di dare atto che per l'anno 2023 il tetto di spesa del personale massimo possibile dell'ente viene quantificato, come più ampiamente detto in premessa, in € 903.211,27, come specificato nell'*allegato 1*, facente parte integrante e sostanziale del presente atto, affinché la spesa del personale rimanga inferiore al valore massimo relativo alla soglia della classe demografica di appartenenza di questo Comune, ossi a del 35,10%;
- 3) Di dare atto che per gli anni 2024 e 2025 il tetto di spesa del personale massimo possibile dell'ente viene quantificato prudenzialmente, come specificato nell'*allegato 1*;

4) Di approvare il seguente **Piano annuale e triennale del fabbisogno del personale** dando atto che la sua applicazione porta ad una spesa teorica complessiva (assunzioni a tempo indeterminato e determinato, più l'attivazioni di lavoro flessibile) per il 2023 pari a € 694.528,42 (vedi *allegato n. 1*), rispettosa del limite di spesa ad oggi vigente e quantificati prudenzialmente in € 903.211,27, rinviando il dettaglio delle assunzioni 2023–2025 in funzione delle risorse a tal fine disponibili nel bilancio di previsione, nel rispetto del criterio prudenziale specificato in premessa, ai sensi degli artt. 21 e 22 della L.R. 18/2015, come modificati dalla L.R. 20/2020 così come integrata dalla deliberazione della Giunta regionale n.1758 del 20 novembre 2020 ad oggetto “*Norme di coordinamento della finanza pubblica per gli enti locali della Regione. Legge regionale 18/2015, come modificata dalla legge regionale 20/2020. Determinazione dei valori soglia e degli aspetti operativi relativi agli obblighi di finanza pubblica per i comuni della Regione in termini di sostenibilità del debito e della spesa di personale*”:

Anno 2023:

Assunzioni a tempo indeterminato: secondo le necessità in correlazione con le previsioni del Bilancio di previsione 2023 e con le norme sul contenimento della spesa di personale, nei limiti delle quote disponibili, ossia a decorrere dal 01.07.2023:

- 1) n. 1 “*istruttore tecnico*” cat. C (pos. ec. C1)
costo lordo annuo: € 35.570,53
- 2) n. 1 “*agente di Polizia municipale*” cat. PLA (pos. ec. PLA1)
costo lordo annuo: € 36.550,53;

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

- n. 1 “*istruttore amministrativo – traduttore lingua slovena*”, cat. C (pos. ec. C1)
finanziamento Legge 38/2001, € 35.498,12;
- ulteriori assunzioni e/o proroghe di contratti in essere, nei limiti della quota disponibile entro i limiti di legge, secondo le necessità che potranno verificarsi per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

Anno 2024:

Assunzioni a tempo indeterminato: secondo le necessità in correlazione con le previsioni del Bilancio di previsione 2024 e con le norme sul contenimento della spesa di personale, nei limiti delle quote disponibili:

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

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

Anno 2025:

Assunzioni a tempo indeterminato: secondo le necessità in correlazione con le previsioni del Bilancio di previsione 2025 e con le norme sul contenimento della spesa di personale, nei limiti delle quote disponibili:

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

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

5) Di dare atto che alle assunzioni si procederà in considerazione delle risorse assegnate a bilancio e che il presente Piano potrà essere modificato in ragione di eventuali modifiche normative o mutate esigenze organizzative dell'Ente, ma pur sempre nel rispetto delle norme sui vincoli di spesa del personale esposte in premessa;

6) Di dare atto che in caso di previsioni assunzionali, nel dare seguito alla copertura dei posti, l'Amministrazione osserverà in ogni caso le procedure definite dalla L.R. 18/2016;

7) Di rideterminare la dotazione organica dell'ente, con l'assegnazione del personale ai Servizi secondo il prospetto di cui all'*allegato 2*, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

8) Di demandare agli Uffici di gestione competenti l'adozione di ogni atto ed azione conseguenti per l'attuazione del piano stesso, dando atto che il presente piano ha valore autorizzatorio anche per le assunzioni e/o le proroghe di contratti in essere che dovessero risultare necessarie dall'esigenza di eventuali sostituzioni di personale e/o di copertura di posti che dovessero rimanere vacanti a causa di cessazioni non previste, entro la capacità di spesa esplicitata nel piano stesso;

9) Di dichiarare, stante l'urgenza di provvedere, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 1, comma 19, della L.R. 21/2003

=.=.=.=.=.

Ob upoštevanju Zakonske uredbe št. 267 z dne 18. avgusta 2000 "Enotno besedilo zakonov o ureditvi lokalnih uprav (TUEL) ;

Ob upoštevanju DZ št. 1 z dne 9. januarja 2006 -" Temeljna načela in pravila o odnosih med deželo in lokalnimi upravami v Furlaniji-Juljski krajini";

Ob upoštevanju DZ št. 21 z dne 11. Decembra 2003 –"Nujne določbe o javnih upravah in sekretariatih deželnih odbornikov";

Ob upoštevanju občinskega statuta;

Ob upoštevanju ZU 165/2001 –»Splošni predpisi o ureditvi dela v službi javnih uprav » z nadaljnjimi spremembami in dopolnitvami;

Ob upoštevanju Deželnega zakona št. 26/2014 »Preureditev sistema dežela-javne uprave v Furlaniji Juljski krajini. Ureditev Medobčinskih teritorialnih unij in prerazporeditev upravnih funkcij« z nadaljnjimi spremembami in dopolnitvami;

Ob upoštevanju deželnega zakona 18/2016 –» Določbe o integriranem sistemu deželne in lokalne uslužbenske ureditve« z nadaljnjimi spremembami in dopolnitvami;

Ob upoštevanju Poslovnika občinski uradov in služb;

Ob upoštevanju naslednjih določil o programiranju zaposlitev :

drugi odstavek 6.člena ZU 165/2001 , kot ga je nazadnje spremenil 4. člen ZU 75/2017, ki določa : »2. Z namenom, da se optimalno izkoristi uporabo razpoložljivih javnih virov in da se zasleduje cilje organizacijske delovne uspešnosti, učinkovitosti, gospodarnosti in kakovosti storitev za občane, javne uprave sprejmejo triletni kadrovski načrt v skladu z večletnim planiranjem dejavnosti in delovne uspešnosti, ter v skladu s smernicami, izdanimi na podlagi člena 6- ter (...) Triletni kadrovski načrt navaja finančna sredstva, ki so potrebna za njegovo uresničitev in ki so izračunana na podlagi odhodkov za uslužbenke ter na podlagi sredstev, ki so na razpolago za zaposlovanje v skladu z veljavno zakonodajo«;

šesti odstavek, kot ga je spremenil 4. člen omenjene ZU 75/2017 določa, da javne uprave, ki ne izpolnijo obveznosti iz 6. člena, ne morejo zaposliti novega osebja;

člen 6-ter ZU165/2001, ki ga je uvedel 4. člen ZU 75/2017 določa, da :

»Ministrstvo za poenostavitev in javno upravo ter Ministrstvo za ekonomijo in finance sta sprejela odločbe, ki sicer niso regulativne narave, in določajo, v skladu z javnimi financami, smernice

za javno upravo za pripravo kadrovskega načrta skladno z drugim odstavkom 6. člena, ter upoštevajo tudi prednostne potrebe po novih profilih in novem strokovnem znanju«;

22. člen ZU 75/2017 vsebuje prehodne določbe in določa, da » smernice za programiranje osebja v skladu s členom 6 ter ZU 165/2001, kot jih uvaja 4. člen, se sprejmejo v roku 90 dni po začetku veljavnosti te zakonske uredbe. Ob uvedbi določil uredbe se od 30. marca 2018 oziroma po poteku roka šestdesetih dni od objave smernic iz prvega stavka uveljavi prepoved na podlagi šestega odstavka 6. člena ZU 165/2001, kot ga spreminja ta uredba«.

33. člen ZU 165/2001 določa, da »1. Javne uprave, ki imajo prekomerno število uslužbencev ali ugotovijo presežek osebja glede na funkcionalne potrebe ali na finančno stanje, tudi med letnim preverjanjem, ki ga predvidevata tretja in četrta poved prvega odstavka 6. člena, morajo spoštovati postopke, ki jih predvideva ta člen, in o njih takoj obvestiti Direktorat za sektor javnih uslužbencev. 2. Javne uprave, ki ne opravijo letnega preverjanja iz prvega odstavka, ne morejo zaposlovati ali vzpostavljati delovnih razmerij s katero koli pogodbeno obliko, v nasprotnem primeru so vsi sprejeti akti nični«;

89. člen ZU 267/2000 določa, da morajo lokalne uprave posodabljati svojo kadrovsko zasedbo in skrbeti za kadrovsko organizacijo ter za upravljanje z osebjem skladno s predpisi o zakonski in organizacijski avtonomiji, v mejah lastnega proračuna in dejavnosti, uslug in nalog, ki so jim dodeljene;

Deželni zakon št. 12 z dne 26. junija 2014 z n.s.d. določa, da uprave enotne uslužbenske ureditve deželnih organov in lokalnih uprav od 1. januarja 2014 izvajajo državna določila o omejitvah zaposlovanja in njihovih odstopanjih pri določanju delovnih razmerij za nedoločen čas ali s pogodbami za prožno delo;

Lokalne uprave enotne uslužbenske ureditve deželnih organov od tega dne za zaposlovanje za nedoločen čas izvajajo vsedrjavna določila ali določila DZ 18/2016 in DZ 18/2015 kot ga je naknadno spremenil DZ 20/2020 ter določila sklepov Deželnega odbora št. 1758/20 in 1885/20 o »DZ 18/2015, kot ga je spremenil DZ 20/2020- Določbe na področju usklajevanja javnih financ lokalnih uprav v Deželi – Določitev mejnega praga in operativnih aspektov glede obveznosti za občine Dežele na področju vzdržnosti dolga in odhodkov za zaposlene«

Ob upoštevanju smernic za izdelavo kadrovskih načrtov iz omenjenega člena 6-ter ZU 165/2001, danih z Uredbo ministrstva za poenostavitev in za javno upravo z dne 8. 5. 2018;

Ker člen 2.1 Smernic za izvajanje člena 6 ter ZU 165/2001 določa, da se v Triletnem kadrovskem načrtu (PTFP) sistemizacija delovnih mest opredeljuje s finančnimi instrumenti. Na podlagi sprejete sistemizacije delovnih mest se določi potencialne odhodke, ki se delijo na teoretične finančne odhodke za vsako predvideno mesto ter odhodke za osnovne prejemke glede na naziv, kategorijo ali področje v skladu s plačnim razredom. Torej vsota odhodkov za uslužbenke in odhodkov za predvidena zaposlovanja, med katere spadajo odhodki ,ki jih predvidevajo posebni zakoni in tretji odstavek 20. člena ZU 75/2017, ne sme presegati maksimalnih potencialnih odhodkov, ki izhaja iz zadnje sprejete sistemizacije delovnih mest oz. za deželno in lokalne uprave, za katere velja mejni prag za osebje, ne sme presegati predpisane omejitve odhodkov;

Ob upoštevanju naslednjih državnih določb o zaposlovanju za nedoločen čas:

-ZU 34/2019, t.i. «Uredba o gospodarski rasti«, katere 33. člen spreminja ureditev o zaposlovalnih možnostih občin, ne upošteva več pravil o fluktuaciji kadra in uvaja nov sistem, ki se opira na finančno vzdržnost odhodkov za osebje;

- Uredba Ministrstva za sektor javnih uslužbencev soglasno z Ministrstvom za ekonomijo in finance in Ministrstvom za notranje zadeve z dne 17. marca 2020 (Izvedbena uredba), ki vsebuje »Ukrepe za določitev zaposlitvene zmogljivosti občin za nedoločen čas«, ki velja od 20. aprila 2020;

-okrožnica Ministrstva za sektor javnih uslužbencev z dne 13. maja 2020, ki sta jo soglasno podpisala tudi Minister za ekonomijo in finance ter Ministrstvo za notranje zadeve, in pojasnjuje določbe iz drugega odstavka 33. člena UZM št. 34 z dne 30. aprila 2019, potrjene in spremenjene z zakonom o zaposlovanju občin št. 58 z dne 28. junija 2019, objavljenem v UL dne 11. septembra 2020;

Glede na omenjene veljavne deželne določbe za določitev zaposlitvenih zmogljivosti za nedoločen čas veljavne tudi za leto 2022, ki se s tem sklepom načrtujejo:

- 21. in 22. člen DZ 18/2015 kot je bil spremenjen DZ 20/2020;
- Sklep deželnega odbora št. 1758 z dne 20. novembra 2020;
- Sklep deželnega odbora št. 1885 z dne 14. decembra 2020;
- Sklep deželnega odbora št. 1994 z dne 23. decembra 2021

Ob upoštevanju DZ št. 20 z dne 6. novembra 2020, ki je ponovno opredelil finančne omejitve in zaposlitvene zmogljivosti lokalnih uprav dežele Furlanije Julijske krajine in odredil naslednje obveznosti na področju javnih financ za lokalne uprave dežele Furlanije Julijske krajine:

- a) da se zagotovi proračunsko ravnovesje, ki ga predvideva državna zakonodaja,
- b) da se zagotovi vzdržnost dolga v skladu z 21. členom omenjenega deželnega zakona,
- c) da se zagotovi vzdržnost odhodkov za zaposlene v skladu z 22. členom istega deželnega zakona, ki je predpostavka za omejitev zaposlovanja in odhodkov za osebje;

Ker omenjeni DZ FJK št. 20 z dne 6. novembra 2020 določa tudi, da s 1. januarjem 2021 stopijo v veljavo nova določila za koordinirano upravljanje lokalnih financ z namenom, da bodisi javne uprave dežele FVG bodisi Dežela sodelujejo pri uresničevanju ciljev na področju javnih financ ter da bo deželni odbor s sklepom določil merila za izračun zaposlitvene zmogljivosti;

Ker sklep deželnega odbora št. 1994/2021 za občine, razdeljene na demografske razrede, na novo opredeljuje pokazatelje vzdržljivosti stroškov za osebje glede na prihodke, z določanjem roka veljavnosti novih omejitev na področju javnih financ za poslovno leto 2022;

Medtem ko odstotki mejne vrednosti kot pokazatelj vzdržljivosti finančnih dolgov, že odobreni s sklepom deželnega odbora št. 1885 / 2020, so dosledni in ne potrebujejo sprememb;

Ker na podlagi uradnih podatkov o stalnih prebivalcih Občine na dan 31.12, predzadnjega leta pred referenčnim letom (ex čl. 64 DZ 18/2015) na podlagi preglednice demografskih statistik » Prebivalstvo po spolu, osebem stanju, občini in datumu rojstva » (vir: Občinski registri stalnega prebivalstva -podatki ISTAT -podatke je zbral POSAS), šteje občina 1999 prebivalcev:

Ker Občina sodi v skupino občin od 1.000 do 1.999 prebivalcev in zato zgornji prag razmerja med odhodki za zaposlene in tekočimi prihodki, ki ga mora občina upoštevati, znaša **30,10 %** (Priloga 1):

Ker je glede na indeks 8.2 pokazatelj vpliva odhodkov na zadolževanje Občine Zgonik v proračunu 2022 – 2024 nižji od 1%, [glej zaznamek zap. št. 38197 z dne 30.12. 2020 Avtonomne dežele FJK-Centralne direkcije za lokalno samoupravo, sistem javnih uslužbencev, varnost in politiko priseljevanja, odstavek 3, točka a.3, ki se sklicuje na možnost, da se občine nagrajujejo s povišanjem zgornjega praga dovoljenih odhodkov za zaposlene na podlagi Preglednice 2 sklepa deželnega odbora št. 1885/20], se omenjeni prag poviša za 5% in po novem znaša **31,80%**;

Ker se za teoretično najvišje vzdržne odhodke za osebje za leto 2021 morajo upoštevati pojasnila iz točke a.1) zaznamka št. 38197/20 Centralne direkcije za lokalno samoupravo dežele FJK, ki se v nadaljnjem navajajo:

»Odhodki za zaposlene so tisti, ki se nanašajo na prevzete obveznosti po načelu nastanka poslovnega dogodka za odhodke za zaposlene za nedoločen in določen čas, za zaposlene na podlagi podjemne pogodbe ali z najemom delovne sile, za tiste, obravnavane v 110. členu TU 267/2000 ter za vse preostale zaposlene, ki so ohranili status javnih uslužbencev v ustanovah in organih, ki so ne glede na uradno poimenovanje last lokalne uprave oziroma sodijo pod njo, skupaj s posrednimi prispevki in po odbitku davka IRAP.

Odhodki za zaposlene, ki se v celoti financirajo s sredstvi iz proračunov drugih subjektov in so z ustreznimi zakoni izrecno namenjeni novim zaposlitvam, ter odgovarjajoči namenski tekoči

prihodki, **se ne upoštevajo pri izračunu razmerja** za celotno obdobje, v katerem je zagotovljeno zgoraj omenjeno financiranje. V primeru delnega financiranja, se pri izračunu zgoraj omenjenega razmerja ne upošteva tisti delež prihodkov in odhodkov, ki se krije z zunanjimi sredstvi.

Odhodke za zaposlene, ki so začasno dodeljeni, napoteni, premeščeni na podlagi sporazuma oziroma so na podoben način premeščeni k drugemu organu javne uprave, **krijejo sorazmerno ostale lokalne uprave, ki so sklenile dogovor**. Za pripravo zaključnega računa proračuna, morajo občine posredovati obrazec, v katerem bodo označile odhodke in prihodke na podlagi sporazuma.

Samo navedeni popravki se torej upoštevajo za določitev zgornjega praga za vsako občino».

Ker so skupni odhodki za osebje označeni v postavkah proračunskega sklopa U.1.01.00.00.000 in v postavkah odhodkov U.1.03.02.12.000, kot določa deželni sklep št. 1758/2020, ter v postavkah odhodkov 1.09.01.01, ki zajemajo povračila drugim upravam za zaposlene, ki so začasno dodeljeni, napoteni, premeščeni, tudi na podlagi sporazumov itd.;

Kot zapisano v Prilogi št.1 zgornji prag za Občino Zgonik znaša v letu 2023 28,15%, in je torej nižji od praga 35,10%:

Ob upoštevanju novosti, ki so jo v sistemizacijo delovnih mest vnesli ZU 165/20021, omenjena ZU 75/2017 in zgoraj navedene smernice za sistemizacijo delovnih mest, ki jih navaja uredba Ministrstva za poenostavitev in javno upravo z dne 8. maja 2018;

Ob upoštevanju zgoraj omenjenih novih določil je treba sistemizacijo delovnih mest opredeliti z » ekonomsko vrednostjo », ki upošteva maksimalne potencialne odhodke, ki so za Občino zakonsko vzdržni, in za Občino Zgonik znašajo za leto 2023, na podlagi zgoraj omenjene veljavne zakonodaje, **903.211,27 EUR**;

Ker je zgornji prag, ki ga Občina Zgonik beleži ob upoštevanju načela previdnosti nižji od praga, ki ga določa sklep deželnega odbora št. 1885/2020;

Ob upoštevanju podatka iz priloge 1 tega sklepa se bo v naslednji dveh letih (2024 in 2025) bo zgornji prag znašal 35,10%;

Ker je treba na podlagi zgoraj navedenega in na podlagi potreb Občine, potrditi sistemizacijo delovnih mest v skladu z navedeno veljavno zakonodajo in dodeliti osebje službam kot navedeno v prilogi 2 tega sklepa;

Ker na podlagi zgoraj navedenega ustroja, ki vsebuje tudi sistemizacijo delovnih mest Občine, kot zahteva že navedeni enaindvajseti odstavek 56. člena DZ 18/2016, teoretični odhodki za leto 2023 – ob upoštevanju zaposlitev za nedoločen čas in drugih oblik fleksibilnega dela brez odbitkov (42.103,58 EUR) znaša **736.632,00 EUR**;

Ker je po sistemizaciji delovnih mest potrebno izdelati kadrovski načrt za leta 2023-2025, bodisi za zaposlovanje za nedoločen čas kot za t.i. »fleksibilne« oblike zaposlovanja, z novimi zaposlitvami od 1.julija 2023, ki je obvezna dopolnitev enotnega programskega dokumenta DUP in proračuna 2023-2025, sprejet s sklepom št. 8/g 30.01.2023, v pričakovanju odobritve v občinskem svetu;

Ker

Za fleksibilne oblike zaposlovanja deželni zakon št. 20 z dne 6.novembra 2020 je poenostavil določila za zaposlovanje osebja za določen čas na podlagi osemindvajsetega odstavka 9. čl. Uredbe z zakonsko močjo (UZM) št. 78 z dne 31.maja 2010 z n.s.d., potrjen z zakonom 122/2010, tako da Uprave, v kolikor ni obvezujočih specifičnih omejitev za vsako pogodbeno obliko, lahko prosto črpajo po različnih pogodbenih oblikah, ki sodijo v agregat skupnih stroškov za osebje;

Ker proračun za leto 2023 predvideva za občino, ob upoštevanju kadrovskega načrta iz tega sklepa, odhodke za osebje, ki, brez odbitkov v višini 42.103,58 EUR, znašajo 694.528,42 EUR, medtem ko odhodki za leti 2023 in 2024 znašajo 704.199,42 EUR oz.701.109,00;

Ker mora uprava v primeru spremembe zaposlitvenega načrta spoštovati postopke, ki jih določa 20. člen večkrat omenjenega DZ18/2016 z n.s.d. o » zaposlitvi nevodstvenega osebja »:

a) zaposlovanje za nedoločen čas osebja drugih uprav Enotne uslužbenske ureditve, ki beležijo presežek kadrov, z isto uslužbenko kategorijo in poklicnim profilom v skladu z 22. členom. Premestitev se določi v mejah prostih mest in se ohrani plačni razred, ki ga je uslužbenec imel na prejšnjem mestu;

b) mobilnost v sklopu Enotne uslužbenske ureditve deželnih organov in lokalnih uprav FJK (neobvezno do 31. 12. 2021 v skladu s tretjim odstavkom 9. člena DZ 16/2019);

c) natečajni postopki v skladu s 26. členom, da se preveri zahtevano profesionalnost, ki naj zagotavljajo zunanji dostop ali izbor na podlagi prednostnih seznamov za kategorije, za katere se zahteva samo obvezno šolanje ali morebitne posebne poklicne sposobnosti, ali črpanje iz veljavnih prednostnih seznamov, ki so bili izdelani z natečajnim postopkom v skladu s črko b) prvega odstavka 18. člena, ali z natečajnim postopkom, ki so ga razpisale uprave Enotne uslužbenske ureditve deželnih organov v skladu s 16. členom DZ št. 8 z dne 15. aprila 2005, ali druge javne uprave ali s pogodbo o poklicnem usposabljanju v skladu z državnimi zakoni;

Ker glede t.i. »obveznih zaposlitev« Občina spoštuje zaposlitvene kvote, ki jih predvideva Zakon 68/1999;

Ob upoštevanju predvidevanj prejšnjega sprejetega kadrovskega načrta in prenehanja delovnih razmerij v teku prejšnjega in tega leta ter že opravljenih postopkov za zaposlitev ali postopkov, ki so še v teku v trenutku, ko se sprejema ta sklep v spoštovanju omejitev zaposlitve, ki jih določa veljavna zakonodaja;

Ker v letu 2023 ne bo prenehalo nobeno delovno razmerje, brez upoštevanja mobilnosti Enotne uslužbenske ureditve deželnih organov in lokalnih uprav, ki ne vpliva na določitev zaposlitvene zmogljivosti;

Ker občina spoštuje proračunske pogoje za tekoče odhodke in odhodke za osebje v skladu z doslej navedenimi določbami;

Ker je občinski odbor z zakonsko izvršljivim sklepom št. 7/g z dne 30.01.2023 sprejel Načrt o pozitivnih ukrepih 2023-2025 v skladu s prvim odstavkom 48. člena ZU 198/2006;

Ob upoštevanju osmega odstavka 19. člena Zakona št. 448 z dne 28. decembra 20001, ki določa, da mora revizor javnih uprav preveriti, da triletni kadrovski načrt spoštuje načela splošnega zmanjšanja odhodkov in da morebitno odstopanje mora biti razčlenjeno in utemeljeno;

Glede na pozitivno mnenje o strokovno-tehnični ustreznosti ter proračunsko-računovodski skladnosti, ki ga je podal odgovorni v skladu s prvim odstavkom 49. člena ZU 267/2000, ki je priloženo temu sklepu in je njegov bistveni in sestavni del;

Glede na DZ 21/03 kot ga je spremenil DZ 17/04;

Ne predlog župana, na osnovi soglasnega javnega glasovanja z dvigom rok,

s k l e n e

1. Da potrdi, da preverjanje, opravljeno v skladu s prvim odstavkom 33. člena ZU 165/2001, ni pokazalo prekomernega števila osebja ali osebja v presežku;
2. da za leto 2023 zgornji prag skupnih odhodkov za zaposlene, kot uvodoma izpostavljeno, znaša 903.211,27 EUR, kot je navedeno v prilogi 1, ki je bistveni in sestavni del tega sklepa, tako da odhodki za osebje ostanejo pod maksimalnim relativnim pragom za razred, v katerega spada Občina, ki znaša 35,10%;
3. da za leto 2024 in 2025 zgornji prag skupnih odhodkov za zaposlene, izračunan po načelu previdnosti, kot navedeno v prilogi 1;
4. Da sprejme naslednji **Letni in triletni kadrovski načrt** in splošne teorične odhodke (zaposlovanje za nedoločen čas in uvajanje prožnih oblik dela), ki izhajajo iz njegove uvedbe, za leto 2023 in znašajo 694.528,42 EUR (glej prilogo 1), v spoštovanju veljavnega zgornjega praga in, po načelu previdnosti, znašajo 903.211.27 EUR in odloži točni seznam

zaposlovanja 2023-2025 na podlagi sredstev na razpolago v proračunu, ob upoštevanju namenskih proračunskih sredstev in načela previdnosti iz uvodnega dela, v skladu s členu 21 in 22 DZ 18/2015, ki jih je spremenil DZ 20/2020 in dopolnil sklep deželnega odbora št. 1758 z dne 20. novembra 2020 - »DZ 18/2015, kot ga je spremenil DZ 20/2020- Določbe na področju usklajevanja javnih financ lokalnih uprav v Deželi – Določitev mejnega praga in operativnih aspektov glede obveznosti za občine Dežele na področju vzdržnosti dolga in odhodkov za zaposlene«:

Leto 2023

Zaposlitve za nedoločen čas: po potrebi, v skladu s proračunskimi predvidevanji in z normami o omejevanju odhodkov za osebe, v mejah dovoljenih kvot :

- 1) št. 1 »upravni svetovalc«, zaposlen v uslužbenki kat. C (plačni razred C1), letni bruto odhodek 35.570,53 EUR;
- 2) št. 1 »policist lokalne policije« kat PLA (plačni razred PLA1) letni bruto odhodek 36.550,53 EUR

Zaposlovanje z uporabo fleksibilnih oblik dela (za določen čas/posredovanje dela):

- 1 »upravno svetovalc- prevajalec iz slovenščine », uslužbenska kategorija C (plačni razred C1), financiranje po Zakonu 38/2001 , 35.498,12 EUR;
- Nadaljnje zaposlovanje in/ali podaljšanje pogodb, v mejah razpoložljive kvote in v skladu z zakonom, po potrebi, samo začasno ali izjemoma ;

Leto 2024

Zaposlitve za nedoločen čas: po potrebi, v skladu s proračunskimi predvidevanji za leto 2024 in z normami o omejevanju odhodkov za osebe, v mejah dovoljenih kvot:

Zaposlovanje z uporabo fleksibilnih oblik dela (za določen čas/posredovanje dela):

- Nadaljnje zaposlovanje ali podaljšanje pogodb, v mejah razpoložljive kvote in v skladu z zakonom, po potrebi, samo začasno ali izjemoma ;

Leto 2025

Zaposlitve za nedoločen čas: po potrebi, v skladu s proračunskimi predvidevanji za leto 2025 in z normami o omejevanju odhodkov za osebe, v mejah dovoljenih kvot

Zaposlovanje z uporabo fleksibilnih oblik dela (za določen čas/posredovanje dela):

- Nadaljnje zaposlovanje ali podaljšanje pogodb, v mejah razpoložljive kvote in v skladu z zakonom, po potrebi, samo začasno ali izjemoma ;
5. da Občina zaposluje na podlagi sredstev, ki so za to predvidena v proračunu in da se načrt po potrebi lahko spremeni glede na morebitne zakonske spremembe ali na spremenjene organizacijske potrebe občine, z upoštevanjem omejitev za zaposlovanje, ki so bile uvodoma navedene;
 6. da se zasedba prostih delovnih mest opravi po postopkih, ki jih narekuje DZ 18/2016;
 7. da spremeni sistematizacijo delovnih mest in službam dodeli osebe na podlagi preglednice v prilog 2, ki je sestavni in bistveni del tega akta;
 8. da prepusti odgovornim uradom sprejetje vsakega posledičnega akta in ukrepa za izvedbo navedenega načrta, ki po svoji naravi dovoljuje zaposlitev in/ali podaljšanje pogodb, v

- primeru, da je potrebno, za zamenjavo osebja ali kritje mest, ki se nepričakovano osvobodijo, v mejah sredstev, ki jih navaja načrt;
9. da se z ločenim glasovanjem z dvigom rok soglasno potrdi, da se v skladu z devetnajstim odstavkom 1. člena DZ št. 21 z dne 11. 12. 2003 ta sklep začne izvajati takoj.

PARERE DI REGOLARITÁ TECNICA

Con riferimento all'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere favorevole alla regolarità tecnica sulla proposta di deliberazione in oggetto da TANIA BRATOS in data 09 febbraio 2023.

PARERE DI REGOLARITÁ CONTABILE

Con riferimento all'art. 49, comma 1° del D.Lgs.n. 267/2000 del T.U.EE.LL., è stato espresso parere favorevole alla regolarità contabile sulla proposta di deliberazione in oggetto da ELISABETTA ANTONIČ in data 10 febbraio 2023.

Letto, confermato e sottoscritto,

Il Presidente
f.to Hrovatin Monica

Il Vice Segretario
f.to Bratos Tania

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo pretorio on line dal 15/02/2023 al 01/03/2023 per quindici giorni consecutivi, ai sensi della L.R: n.21/2003 e successive modificazioni.

Comune Sgonico - Obcina Zgonik, li 15/02/2023

Il Responsabile della Pubblicazione

ATTESTATO DI ESECUTIVITA`

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 10/02/2023, poiché dichiarata immediatamente esecutiva(art.1, comma 19 della L.R. 11/12/2003 n. 21 come modificato dall'art.17 della L:R. 24/05/2004 n. 17).

Li 10/02/2023

Il Responsabile dell'esecutività

ALLEGATO 1

ALLEGATO DELIBERA SUL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023 - 2025					
2023					
PREVENTIVO CON DETR. PERSONALE RIMBORSATO			PREVENTIVO SENZA DETRAZIONI		
SPESA				SPESA	
1.01.	691.081,00	macr.1		1.01.00.00.000	691.081,00
1.03.02.12	14.789,00	cantieri		1.03.02.12	14.789,00
1.09.01.01	30.762,00	convenzioni		1.09.01.01	30.762,00
TOTALE SPESE	736.632,00			TOTALE SPESE	736.632,00
COSTO PERS.LE RIMBORSATO*	- 42.103,58				
TOTALE SPESE	694.528,42				
ENTRATE				ENTRATE	
1.00.00.00.000	1.347.506,00			1.00.00.00.000	1.347.506,00
2.00.00.00.000	1.107.397,00			2.00.00.00.000	1.107.397,00
3.00.00.00.000	211.648,00			3.00.00.00.000	211.648,00
TOTALE ENTRATE	2.666.551,00			TOTALE ENTRATE	2.666.551,00
FCDE	-51.195,94			FCDE	-50.000,00
TOTALE ENTRATE	2.615.355,06			TOTALE ENTRATE	2.616.551,00
RIMBORSO PERSONALE	-42.103,58				
TOTALE ENTRATE	2.573.251,48				
RAPPORTO 2023	26,99%			RAPPORTO 2022	28,15%
DETRAZIONI*					
CONVENZIONE UFFICIO TEC	0,00	CAP 000/e	indicatore 8.2 bil di previsione 2023	0,00	
LEGGE 38/2001 CTR FVG	33.693,58				
CANTIERI DI LAVORO	8.410,00	CAP 145/e			
CANTIERI DI LAVORO		NO	fp/e		
totale	42.103,58			VALORE SOGLIA CLASSE DEMOGRAFICA	30,10%
				CLASSE MERITO/PREMIO	5,00%
				SOSTENIBILITA' DEBITO	35,10%
				VALORE SOGLIA COMPLESSIVO	35,10%
				VALORE SOGLIA CON DETRAZIONI	903.211,27
				VALORE SOGLIA SENZA DETRAZIONI	750.950,14

2024							
PREVENTIVO CON DETR. PERSONALE RIMBORSATO				PREVENTIVO SENZA DETRAZIONI			
SPESA				SPESA			
1.01.	707.131,00	macr.1		1.01.00.00.000	707.131,00		con cantieri lavoro
1.03.02.12	-	cantieri		1.03.02.12	-		cantieri lavoro
1.09.01.01	30.762,00	convenzioni		1.09.01.01	30.762,00		convenzioni tutte
TOTALE SPESE	737.893,00			TOTALE SPESE	737.893,00		
COSTO PERS.LE RIMBORSATO*	- 33.693,58						
TOTALE SPESE	704.199,42						
ENTRATE				ENTRATE			
1.00.00.00.000	1.347.506,00			1.00.00.00.000	1.347.506,00		
2.00.00.00.000	1.051.219,00			2.00.00.00.000	1.051.219,00		
3.00.00.00.000	183.798,00			3.00.00.00.000	183.798,00		
TOTALE ENTRATE	2.582.523,00			TOTALE ENTRATE	2.582.523,00		
FCDE	-50.610,15			FCDE	-50.000,00		
TOTALE ENTRATE	2.531.912,85			TOTALE ENTRATE	2.532.523,00		
RIMBORSO PERSONALE	-33.693,58						
TOTALE ENTRATE	2.498.219,27						
RAPPORTO 2023	28,19%			RAPPORTO 2022	29,14%		
DETRAZIONI*							
CONVENZIONE UFFICIO TEC	0,00	CAP 000/e	indicatore 8.2 bil di previsione 2024		0,00		
LEGGE 38/2001 CTR FVG	33.693,58						
CANTIERI DI LAVORO		CAP 145/e					
CANTIERI DI LAVORO		NO fp/e					
totale	33.693,58			VALORE SOGLIA CLASSE DEMOGRAFICA	30,10%		
				CLASSE MERITO/PREMIO	5,00%		
				SOSTENIBIL.TA' DEBITO			
				VALORE SOGLIA COMPLESSIVO	35,10%		
				VALORE SOGLIA CON DETRAZIONI	876.874,96		
				VALORE SOGLIA SENZA DETRAZIONI	726.834,10		

2025							
PREVENTIVO CON DETR. PERSONALE RIMBORSATO				PREVENTIVO SENZA DETRAZIONI			
SPESA				SPESA			
1.01.		670.347,00	macr.1	1.01.00.00.000		670.347,00	con cantieri lavoro
1.03.02.12		-	cantieri	1.03.02.12		-	cantieri lavoro
1.09.01.01		30.762,00	convenzioni	1.09.01.01		30.762,00	convenzioni tutte
TOTALE SPESE		701.109,00		TOTALE SPESE		701.109,00	
COSTO PERS.LE RIMBORSATO*		-					
TOTALE SPESE		701.109,00					
ENTRATE				ENTRATE			
1.00.00.00.000		1.347.506,00		1.00.00.00.000		1.347.506,00	
2.00.00.00.000		1.021.219,00		2.00.00.00.000		1.021.219,00	
3.00.00.00.000		183.798,00		3.00.00.00.000		183.798,00	
TOTALE ENTRATE		2.552.523,00		TOTALE ENTRATE		2.552.523,00	
FCDE		-50.610,15		FCDE		-50.000,00	
TOTALE ENTRATE		2.501.912,85		TOTALE ENTRATE		2.502.523,00	
RIMBORSO PERSONALE		0,00					
TOTALE ENTRATE		2.501.912,85					
RAPPORTO 2023		28,02%		RAPPORTO 2022		28,02%	
DETRAZIONI*							
CONVENZIONE UFFICIO TEC	0,00	CAP 000/e	indicatore 8.2 bil di previsione 2025			0,00	
LEGGE 38/2001 CTR FVG	0,00						
CANTIERI DI LAVORO		CAP 145/e					
CANTIERI DI LAVORO		NO fpw/e					
totale	0,00			VALORE SOGLIA CLASSE DEMOGRAFICA		30,10%	
				CLASSE MERITO/PREMIO		5,00%	
				SOSTENIBIL.TA' DEBITO			
				VALORE SOGLIA COMPLESSIVO		35,10%	
				VALORE SOGLIA CON DETRAZIONI		878.171,41	
				VALORE SOGLIA SENZA DETRAZIONI		718.224,10	

ALLEGATO 2

DOTAZIONE ORGANICA aggiornata al 01/02/2023						
POSIZIONE ORGANIZZATIVA	CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE DI RUOLO	COPERTURA PREVISTA 2023	TEMPO DETERMINATO - SOMMINISTRATO / L.38 / PERSONALE IN CONVENZIONE	
SERVIZI AMMINISTRATIVI E DEMOGRAFICI	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D 3 - TANIA BRATOS			
		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C 1 - IVANA FLEGO			
	C	ISTRUTTORE AMM. - BIBLIOTECARIO, TRADUTTORE	C 1 - RADA ZERGOL			
		ISTRUTTORE AMM. - TRADUTTORE	C 5 - VIVIANA PERSI			
	B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	C 3 - GORAN ČUK		C1 - DARIA CORETTI (L.38)	
		COLLABORATORE AMM. - CENTRALINISTA	B 3 - MATIJA CIACCHI			
			B 4 - IVO PIRC tempo parziale 20/h sett (L. 68/99)			
SERVIZI ECONOMICO - FINANZIARI	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CONTABILE	D 2 - ELISABETTA ANTONIČ			
	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	C 7 - DANIELA COREN			
			C 4 - NATAŠA KRIZMANČIČ			
B	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B 1 - YARA ZAGAR				
SERVIZI TECNICI E TECNICO-MANUTENTIVI, VIGILANZA <i>in convenzione con il Comune di Monrupino- Repentabor</i>	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D 2 - ALEŠ PETAROS <i>in convenzione (24 h/sett)</i>			
	PLA	AGENTE POLIZIA MUNICIPALE		PLA 1 - da luglio 2023		
		ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C 4 - ALJOSA GABROVEC			
	C	ISTRUTTORE TECNICO	C 2 - OLAF SIMONETTIG			
					C 1 - da luglio 2023	C 1 - ERIK BRISČAK <i>in convenzione (24h/sett)</i>
B	COLLABORATORE PROFESSIONALE - OPERAIO SPECIALIZZATO	B 1 - IGOR BIZJAK				