COMUNE DI MARANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 157

L'anno **duemiladiciotto** il giorno **tre** del mese di **ottobre**, nella Residenza Comunale.

La Giunta Comunale si è radunata sotto la Presidenza del SINDACO dr. GUZZONATO MARCO, con l'assistenza del SEGRETARIO COMUNALE dr.ssa SALAMINO MARIA GRAZIA e nelle persone dei Sigg. Assessori:

GUZZONATO MARCO	SINDACO	P
CAVEDON ALESSANDRA	VICE SINDACO	P
SBALCHIERO MARIA PAOLA	ASSESSORE	P
LUCA FRANCESCO	ASSESSORE	P
PERON ALESSANDRO	ASSESSORE	P

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita i membri della Giunta a prendere in esame il seguente

OGGETTO:

MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2018/2020 - PIANO ANNUALE 2018 - IN APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA DI CUI AL D.P.C.M. 08.05.2018. APPROVAZIONE.

LA GIUNTA COMUNALE

Udita la relazione dell'Assessore al personale;

Premesso che:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 26.02.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Bilancio di Previsione 2018-2020 e Documento Unico di Programmazione (DUP) 2018-2020;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 26 del 07.05.2018, esecutiva ai sensi di legge è stato approvato il Rendiconto 2017 e relativi allegati;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 30.05.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle performance 2018, comprendente il Piano Esecutivo di Gestione finanziaria;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:
"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
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.
4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. 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.
2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:
- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(…) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (…) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai princìpi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione

triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai princìpi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

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

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

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare,

ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-*bis*, 557-*ter* e 557-*quater* della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "*assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali*" (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle "*sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, 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"* (comma 557-*bis*);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-*ter*);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura*

dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 ***e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.*** *Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."*

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:
"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere 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 nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18

agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: "*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente*".

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Considerato che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: "*In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione*";

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni, esecutive ai sensi di legge:

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 21.02.2018 di approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2018/2020, di verifica delle eccedenze e modifica della Dotazione organica;

- Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 28.03.2018, avente ad oggetto: “Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2018/2020. Modifica delibera di Giunta Comunale n. 32/2018”;
- Deliberazione di Giunta Comunale n. 113 dell’11.07.2018: Nulla osta alla mobilità esterna ai sensi dell’art. 30 del D.Lgs 165/2001 della dipendente matricola n. 410;

Dato atto che ad oggi la Dotazione Organica dell’Ente si compone di n. 72 posti, così distribuiti per Categoria tra coperti e vacanti:

CATEGORIA	NUMERO POSTI	DI CUI COPERTI	DI CUI VACANTI
D3	2	2	0
D1	12	10	2
C	26	22	4
B3	12	9	3
B1	14	4	10
A	6	1	5
TOTALE	**72**	**48**	**24**

Confermato integralmente quanto già previsto dal Piano dei fabbisogno del personale anno 2018, già approvato con le Deliberazioni di G.C. sopra richiamate e ritenuto di integrarlo con la copertura dei seguenti posti a tempo pieno ed indeterminato, che si renderanno vacanti dal mese di novembre 2018 per mobilità volontaria e collocamento a riposo, come segue:

- n. 1 unità di Categoria Giuridica D – profilo professionale di “Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale”- Settore 4° Servizi Sociali - dal 1° Novembre 2018.
- n. 1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico Categoria Giuridica D- posto previsto in Dotazione organica a tempo intero ma attualmente coperto a part-time di 25/36 ore – Settore 3 Servizi Tecnici – dal 15 Novembre 2018;

Rilevato che sono ancora in atto le procedure per la copertura di n. 1 unità di Categoria Giuridica B3 – profilo professionale di “Collaboratore Tecnico” – Settore 3° Servizi Tecnici, assunzione già prevista nella succitata Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 21.02.2018, così come modificata dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 28.03.2018 e che si conferma nel presente atto di modifica del Piano occupazionale dell’anno 2018;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica dell’ente composta alla data del presente atto di n. 48 posti coperti suddivisi per categoria come segue e che prevede **al 31.12.2018 complessivi 49 posti,** con assegnazione dei posti per Settori, come meglio specificato nell’allegato A al presente atto:

CATEGORIA	NUMERO POSTI COPERTI	NUMERO POSTI DA COPRIRE
D3	2	
D1	10	
C	22	
B3	9	1
B1	4	
A	1	

TOTALE	48	49

Viste le richieste del Responsabile de Settore 1° Servizi Generali in data 01.10.2018 e del Responsabile del Settore 3° Servizi Tecnici in data 03.10.2018, acquisite agli atti;

Ritenuto di accogliere le richieste di aumento dell'orario di lavoro a part-time per n. 3 profili professionali:

- Istruttore Amministrativo – Settore 1° Servizi Generali – da 25 a 30 ore settimanali;
- Istruttore Amministrativo – Settore 3° Servizi Tecnici – da 25 a 30 ore settimanali
- Istruttore Tecnico – Settore 3° Servizi Tecnici – da 18 a 23 ore settimanali;

Visto che alla luce di quanto sopra descritto si ritiene opportuno modificare il piano occupazionale 2018, integrandolo come segue:

- conferma dell'assunzione già prevista nella succitata Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 21.02.2018 che qui si intende riportata:
  - n. 1 unità di Categoria Giuridica B3 – profilo professionale di "Collaboratore Tecnico" a tempo pieno ed indeterminato –presso il Settore 3° Servizi Tecnici, con l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici (artt. 14 c. 4 bis DL. 95/2012 e 3 c. 61 L. 350/2003) di altri Comuni, per posti di pari categoria e profilo professionale pari o equivalente o mediante procedura concorsuale pubblica esterna; previo esperimento delle prescritte procedure di mobilità, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge;
- n 2 unità di Categoria Giuridica D, posti a tempo pieno, che si renderanno vacanti come sopra specificato, da ricoprire, con le seguenti modalità:
  - n.1 unità di Categoria Giuridica D - Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale – Assistente Sociale
  Settore 4° Servizi Sociali**, mediante assunzione per mobilità volontaria**;
  - n.1 unità di Categoria Giuridica D - Istruttore Direttivo Tecnico - Settore 3° Servizi Tecnici, **mediante assunzione per mobilità volontaria**;

Ravvisata, per le motivazioni sopra espresse, la necessità di modificare il Piano Triennale dei fabbisogni del Personale 2018/2020 con integrazione del Piano occupazionale 2018, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, in applicazione delle Linee guida approvate con D.P.C.M 08.05.2018;

Ricordato che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018 e precedenti;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari a 31,51%;

Vista l'attestazione del Responsabile dei Servizi Finanziari in data 24.09.2018 con la quale certifica che non si è superato il limite di spesa di personale media triennio 2011/2013, quantificato in € 1.815.631,32.= e il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 quantificato in € 16.332,34 (Allegato B);

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni".

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come segue:

Spesa del personale in servizio (+)	€ 1.824.552,79
Spesa potenziale calcolata sulle facoltà assunzionali disponibili (*comprensive di quanto stabilito da leggi speciali e da procedure di stabilizzazione*) (+)	€ 95.428,79
Spesa potenziale massima (A) (=)	€ 1.919.981,58

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2018/2020-Piano annuale 2018 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato IN SERVIZIO (+)	€ 1.791.870,62
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+)[1]	€ 2.763,97
Personale in comando in entrata (+)	€ 0,00
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0,00
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 15.142,69
Facoltà assunzionali utilizzi dell'anno 2018 (spesa annua operaio) (+)	€ 28.196,68
Assunzioni di categorie protette nella quota d'obbligo (+)	€ 0,00
Assunzioni per mobilità spesa 2018* (+)	€ 9.702,35
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+)[2]	€ 17.539,48
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 1.865.215,79

*(spesa per un D1 mesi 1,5 e spesa per un D1 mesi 2)

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2018/2020 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

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 come dettagliato nella successiva tabella:

SPESA TOTALE DA	€ 1.865.215,79	SPESA POTENZIALE	€ 1.919.981,58

[1] NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno (n. 3 dipendenti per un totale di 15 ore per mesi 2,5).

[2] Comando, distacco, fuori ruolo, ecc…(Convenzione con il Comune di Cogollo del Cengio/Zanè/Unione Montana Alto Astico)

PIANO ASSUNZIONI TOTALE B		MASSIMA TOTALE A	
Quota spesa del personale Consorzio vigili	€ 146.496,32	Quota spesa del personale Consorzio vigili	€ 146.496,32
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	€ -268.621,78	Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	€ -268.621,78
Altre voci escluse dal tetto di spesa	€ -91.194,72	Altre voci escluse dal tetto di spesa	€ -91.194,72
TOTALE SPESA DEL PERSONALE RICALCOLATA SECONDO L'ART. 1 COMMA 557, l. N. 296/2006 (TOTALE B)	**€ 1.651.895,61**	**TOTALE SPESA DEL PERSONALE RICALCOLATA SECONDO L'ART. 1 COMMA 557, l. N. 296/2006 (TOTALE A)**	**€ 1.706.661,40**

Dato atto che la spesa come sopra riportata non supera il limite del triennio 2011/2013, calcolato in base all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, pari ad € 1.815.631,32;

Visto in proposito il parere rilasciato, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006 (Allegato C);

Dato atto che:

- questo ente è in regola in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2018-2020 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 15 in data 17.02.2016, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive per il triennio 2016/2018, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Accertato che sul presente provvedimento è stata espletata con nota del 03.10.2018 la procedura di informazione ai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali 2016/2018, sottoscritto il 21.05.2018;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;
Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii;
Visto il vigente Regolamento per l'organizzazione degli Uffici e del Personale;
Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
Visto lo Statuto del Comune di Marano Vicentino (VI);

Acquisiti i pareri favorevoli sulla proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 267/2000, che vengono riportati integralmente in calce;

Con voti favorevoli unanimi legalmente resi;

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, la modifica al Piano triennale dei fabbisogni del personale 2018/2020 – Piano annuale 2018 - in applicazione delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, con copertura dei posti di seguito specificati:

   - N.1 unità di Categoria Giuridica D - Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale – Assistente Sociale - Settore 4° Servizi Sociali, mediante assunzione per mobilità volontaria.

   - N.1 unità di Categoria Giuridica D - Istruttore Direttivo Tecnico - Settore 3 Servizi Tecnici, mediante assunzione per mobilità volontaria.

   - di aumentare l'orario di lavoro a part-time per n. 3 profili professionali:

     - Istruttore Amministrativo – Settore 1° Servizi Generali – da 25 a 30 ore settimanali;
     - Istruttore Amministrativo – Settore 3° Servizi Tecnici – da 25 a 30 ore settimanali
     - Istruttore Tecnico – Settore 3° Servizi Tecnici – da 18 a 23 ore settimanali;

   - di confermare l'assunzione già prevista nella Deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 21.02.2018 che qui si intende riportata, di n. 1 unità di Categoria Giuridica B3 – profilo professionale di "Collaboratore Tecnico" a tempo pieno ed indeterminato –presso il Settore 3° Servizi Tecnici – con l'utilizzo di graduatorie di concorsi pubblici (artt. 14 c. 4 bis DL. 95/2012 e 3 c. 61 L. 350/2003) di altri Comuni, per posti di pari categoria e profilo professionale pari o equivalente o mediante procedura concorsuale pubblica esterna;previo esperimento delle prescritte procedure di mobilità, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge, dando atto che ad oggi sono state già espletate le procedure previste dall'articolo 30, 34-*bis* del decreto legislativo n. 165/2001.

2. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, **allegato A** al presente atto.

3. di dare atto che:
   - il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
   - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

4. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

5. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il presente provvedimento al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

6. di precisare che il presente provvedimento di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa in materia, potrà essere modificato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero presentare.

7. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

8. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

ALLEGATI: A, B e C

Proposta di delibera redatta da URBANI MANUELA - Ufficio SEGRETERIA

Allegato alla deliberazione di Giunta Comunale n. _157_ del_03-10-2018_____

Pareri espressi sulla proposta di delibera della Giunta Comunale del 24-09-18 n.160

Oggetto: **MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2018/2020 - PIANO ANNUALE 2018 - IN APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA DI CUI AL D.P.C.M. 08.05.2018. APPROVAZIONE.**

Si esprime parere **Favorevole** circa la regolarità tecnica dell'atto ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 267/2000.

Marano Vicentino, li 03-10-2018

Il Responsabile del Servizio
F.to DEGANELLO ANNA RITA

Si esprime parere **Favorevole** circa la regolarità contabile dell'atto ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. 267/2000.

Marano Vicentino, li 03-10-2018

Il Responsabile del Servizio
F.to BALLICO MERI

COMUNE DI MARANO VICENTINO

(Provincia di Vicenza)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 157 del 03-10-2018

OGGETTO: MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2018/2020 - PIANO ANNUALE 2018 - IN APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA DI CUI AL D.P.C.M. 08.05.2018. APPROVAZIONE.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL PRESIDENTE	IL SEGRETARIO COMUNALE
GUZZONATO MARCO	SALAMINO MARIA GRAZIA
(F.to digitalmente)	(F.to digitalmente)

DOTAZIONE ORGANICA PREVISTA AL 31.12.2018

Allegato A

Settore 1° Servizi Genearali

		Posti coperti alla data del 03.10.2018			Posti da coprire anno 2018
Profilo professionale	**Categoria**	**Tempo Pieno**	**Tempo Parziale**	**% P.T.**	
Funzionario amministrativo	D3	1			
Istruttore direttivo amministrativo	D1	1			
Istruttore amministrativo	C	1			
Istruttore amministrativo	C	1			
Istruttore amministrativo	C	1			
Istruttore amministrativo	C		1	69,44	**part-time aumentato di 5 ore = 83,33%**
Istruttore amministrativo	C	1			
Istruttore amministrativo	C	1			
Istruttore contabile	C	1			
Istruttore contabile	C	1			
Collaboratore amministrativo	B3		1	69,44	
Esecutore operativo specializzato	B1	1			
TOTALE POSTI	**12**	10	2		

Settore 2° Servizi Finanziari

		Posti coperti alla data del 03.10.2018			Posti da coprire anno 2018
Profilo professionale	**Categoria**	**Tempo Pieno**	**Tempo Parziale**	**% P.T.**	
Funzionario amministrativo contabile	D3	1			
Istruttore direttivo contabile	D1	1			
Istruttore amministrativo	C	1			
Collaboratore amministrativo	B3	1			
Collaboratore amministrativo	B3	1			
TOTALE POSTI	**5**	5			

Settore 3° Servizi Tecnici

		Posti coperti alla data del 03.10.2018			Posti da coprire anno 2018
Profilo professionale	**Categoria**	**Tempo Pieno**	**Tempo Parziale**	**% P.T.**	
Istruttore direttivo tecnico	D1	1			
Istruttore direttivo tecnico	D1	1			
Istruttore direttivo tecnico	**D1**		**1**	69,44	**Posto da coprire a T.Pieno con mobilità esterna *(1)**
Istruttore direttivo tecnico	D1	1			
Istruttore tecnico	C		1	50,00	**part-time aumentato di 5 ore = 63,89%**
Istruttore tecnico	C	1			
Istruttore tecnico	C	1			
Istruttore tecnico	C	1			
Istruttore Informatico	C	1			
Istruttore amministrativo	C		1	69,44	**part-time aumentato di 5 ore = 83,33%**
Istruttore contabile	C		1	73,61	
Collaboratore amministrativo	B3		1	50,00	
Collaboratore tecnico	B3	1			
Collaboratore tecnico	B3	1			
Collaboratore tecnico	**B3**				**1 *(2)**
Esecutore tecnico specializzato	B1	1			
TOTALE POSTI	**16**	10	5		1

Settore 4° Servizi Sociali

		Posti coperti alla data del 03.10.2018			Posti da coprire anno 2018
Profilo professionale	**Categoria**	**Tempo Pieno**	**Tempo Parziale**	**% P.T.**	
Istruttore direttivo socio-assistenziale	D1	1			
Istruttore direttivo socio-assistenziale	**D1**	**1**			**Posto da coprire con mobilità esterna *(3)**
Istruttore direttivo socio-assistenziale	D1	1			
Istruttore direttivo contabile	D1	1			
Istruttore amministrativo	C	1			
Istruttore educativo	C		1	75,00	
Istruttore educativo	C		1	70,00	
Istruttore educativo	C		1	84,61	
Istruttore educativo	C		1	84,61	
Istruttore educativo	C		1	70,00	
Collaboratore amministrativo	B3	1			
Collaboratore Tecnico	B3	1			
Collaboratore Tecnico	B3	1			
Esecutore operativo specializzato	B1	1			
Esecutore operativo specializzato	B1	1			
Operatore tecnico	A		1	55,56	
TOTALE POSTI	**16**	10	6		

Totale generale posti previsti	49

***(1)**	**Posto che si renderà vacante dal 15.11.2018.**
***(2)**	**Assunzione già prevista con D.G.C. 32/2018**
***(3)**	**Posto che si renderà vacante dal 1.11.2018.**

Comune di
Marano Vicentino

SETTORE SERVIZI FINANZIARI
Ufficio Ragioneria
Tel. 0445-598808
Mail: ragioneria@comune.marano.vi.it
Piazza Silva, 27, Marano Vicentino 36035

Protocollo

Data 24.09.2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Vista la proposta di Giunta Comunale n. del 24.09.2018 avente per oggetto "MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2018/2020 – PIANO ANNUALE 2018 – IN APPLICAZIONE DELLE LINEE GUIDA DI CUI AL D.P.C.M. 08.05.2018. APPROVAZIONE"

ATTESTA

dai conteggi tenuti agli atti ed in base alla normativa indicata nella proposta di Giunta:

- che l'Ente ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018 e precedenti;
- che l'art. 16 del decreto legge n. 113/2016 ha disposto che gli obblighi di riduzione delle spese di personale previste dal comma 557 della L. 296/2006 non comprendono più la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti;
- che l'Ente rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale (art. 1 commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e successive modifiche ed integrazioni) rispetto alla media del triennio 2011-2013 e precisamente:

Spesa di personale media triennio 2011/2013 al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art. 1 comma 557 L. 296/2006	**€ 1.815.631,32**
Spesa di personale prevista per l'anno 2018 determinata ai sensi dell'art. 1 comma 557, L. n. 296/2006	**€ 1.651.895,61**

- che il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 è stato quantificato in € 16.332,34, che per l'anno 2018 la spesa al momento sostenuta è pari ad € 14.344,94 (15.142,69-aumenti contrattuali 797,75) e che fino a fine anno si potranno effettuare ulteriori spese solo fino al raggiungimento del limite sopra indicato;
- Che le assunzioni previste nella modifica del Piano annuale 2018 sono coperte dagli stanziamenti di Bilancio anno 2018/2020.
- Che le facolta' assunzionali possono essere così riassunte nelle seguenti tabelle:

Anno	Rapporto tra spese di personale e spese correnti superiore al 25%
2018 Legge.	75% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente (art. 1 comma 228 e seguenti 208/2015 triennio 2016/2018)

•	
• 2019	100% della spesa delle cessazioni dell'anno precedente (art. 3 DL. 90/2014)

- Budget annuale 2018 (competenza):

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	BUDGET 2018 (75% delle cessazioni a.p. 2017)
0	2017	0,00

- Budget annuale 2019 (competenza) (Definito senza aumenti contrattuali e senza l'inserimento delle due cessazioni previste in caso non avvenga per mobilità):

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	BUDGET 2019 (100% delle cessazioni a.p. 2018)
2	2018	55.741,20

- Budget annuale 2020 (competenza):

NUMERO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	BUDGET 2020 (100% delle cessazioni a.p. 2019)
0	2019	0,00

- Nell'anno 2018, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del triennio precedente (2015/2017 su cessazioni 2014/2016):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2015/2016/2017	151.163,10
UTILIZZI PER N. 2 NUOVE ASSUNZIONI GIA' FORMALIZZATE NEL 2018	-55.734,31
TOTALE PARZIALE	95.428,79
UTILIZZI PER ASSUNZIONE OPERAIO	-28.196,68
RESTI ASSUNZIONALI	**67.232,11**

EVENTUALI UTILIZZI PER SOSTITUZIONE DEI DUE POSTI VACANTI INSERITI NEL NUOVO PIANO OCCUPAZIONALE 2018 (IN CASO DI MOBILITA' TRA ENTI SOGGETTI AI VINCOLI ASSUNZIONALI L'ASSUNZIONE E' NEUTRA)	**-65.086,34**

- Che l'Ente ha adottato:
- con deliberazione di Giunta comunale n.15 del 17.02.2016, esecutiva ai sensi di legge, il "Piano triennale di azioni positive 2016/2018";
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 90 del 30.05.2018 il Piano della Perfomance 2018, comprendente il Piano Esecutivo di Gestione finanziaria.
- ha inviato entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile – la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2017);
- ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (d.l. 113/2016);
- ha effettuato le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del d.l. 185/2008;

Il Responsabile dei Servizi Finanziari
F.to *Dott.ssa Ballico Meri*

Tecchio Federica Tel. 0445/598844

Verbale n. 7R del 03.10.2018

COMUNE di MARANO VICENTINO

Provincia di Vicenza

REVISORE UNICO DEI CONTI

Parere ai sensi dell'art.19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448

Il giorno 3 del mese di Ottobre dell'anno 2018, il sottoscritto Revisore Unico del Comune di Marano Vicentino, Tiberio Ravarotto, nominato con delibera nr 25 del 07.05.2018, **esamina** la proposta di delibera di Giunta Comunale nr. 160 del 24.09.2018 avente ad oggetto "*Modifica piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2018-2020 – piano annuale 2018 – in applicazione delle linee guida di cui al D.P.C.M. 08.05.2018. Approvazione*";

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

  b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

  c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "*in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione*";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016), che testualmente recita: "*Le amministrazioni ... possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente*";
- l'art. 22, commi 2 e 3 del D.L. n. 50/2017 convertito con modificazione nella Legge n. 96/2017 che ha elevato il limite di cui al punto precedente al 75% ed al 100% per l'assunzione di personale della polizia locale;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;
- Che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è stato approvato con la delibera di Giunta Comunale nr. 32 del 21.02.2018 successivamente aggiornato con la delibera di Giunta Comunale nr. 51 del 28.03.2018;
- Che nella proposta di delibera di modifica piano fabbisogno personale triennio 2018-2020 viene previsto che l'ente proceda alle seguenti assunzioni per l'anno 2018:

  a) n. 1 unità di Categoria Giuridica D1 – profilo professionale di "Istruttore Direttivo Socio-Assistenziale"- Settore 4° Servizi Sociali - dal 1° Novembre 2018 (Deliberazione di Giunta Comunale n. 113 dell'11.07.2018: Nulla osta alla mobilità esterna ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs 165/2001 della dipendente matricola n. 410);
  b) n. 1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico Categoria Giuridica D1- posto previsto in Dotazione organica a tempo intero ma attualmente coperto a part-time di 25/36 ore – Settore 3 Servizi Tecnici – dal 15 Novembre 2018;
  c) Rilevato che sono ancora in atto le procedure per la copertura di n. 1 unità di Categoria Giuridica B3 – profilo professionale di "Collaboratore Tecnico" – Settore 3° Servizi Tecnici, assunzione già prevista nella deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 21.02.2018, così come modificata dalla Deliberazione di Giunta Comunale n. 51 del 28.03.2018 e che si conferma nel presente atto di modifica del Piano occupazionale dell'anno 2018;
  d) Che la nuova dotazione organica dell'ente prevede al 31.12.2018 complessivi 49 posti.

preso atto che l'Ente:

1) ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
2) ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2017;
3) rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

rilevato che:

4) il limite assunzionale per l'anno 2018 è pari a € 95.428,79=;

preso atto che non sono previste assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato;

rilevato che con il presente atto:

5) sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma del D.Lgs 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

r a m m e n t a

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009. Il Piano della Performance è stato adottato con delibera di Giunta Comunale nr. 90 del 30.05.2018 per l'anno 2018 ed il Piano triennale di azioni positive 2016/2018 è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 15 del 17.02.2016;

a c c e r t a

che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020-Piano annuale 2018 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

b) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

e s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 160 del 24.09.2018, avente ad oggetto "*Modifica piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2018-2020 – piano annuale 2018 – in applicazione delle linee guida di cui al D.P.C.M. 08.05.2018. Approvazione*".

Il Revisore Unico

Dott. Tiberio Ravarotto