



COMUNE DI CASALEONE

PROVINCIA DI VERONA

COPIA

N°21 Reg. delib.	Ufficio competente RAGIONERIA-TRIBUTI-COMMERCIO-PERSONALE
---------------------	--------------------------------------------------------------

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 - D.M. 8 maggio 2018
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Oggi **diciotto** del mese di **febbraio** dell'anno **duemiladiciannove** alle ore 18:25, convocata in seguito a regolari inviti si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presenti/Assenti
Gennari Andrea	Sindaco	Presente
Cagalli Stefano	Vice Sindaco	Presente
Fazioni Monica	Assessore	Assente
Bianchi Alessandro	Assessore	Presente
Contarelli Luciana	Assessore	Presente

4	1
---	---

Partecipa alla seduta, ai sensi dell'art. 97, comma 4 – lett a) del D. Lgs. n. 267/2000 il Segretario Comunale Mazzocco Chiara.

Il Sig. Gennari Andrea nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

IL PRESIDENTE

premesse le formalità di legge, pone in trattazione l'argomento sopraindicato.

OGGETTO	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 - D.M. 8 maggio 2018
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

LA GIUNTA COMUNALE

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente Locale attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione, di determinazione delle dotazioni organiche e di programmazione triennale del fabbisogno di personale, come previsto dagli artt. 88, 89 comma 5 e 91 del Testo Unico degli Enti Locali, D. Lgs. n. 267/2000, e dal Testo unico del pubblico impiego, D. Lgs. n. 165/2001, in particolare artt. 6, 35 comma 4, 36 e 39, anche sulla base delle proposte dei competenti Responsabili di Servizio circa l'individuazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, se pur abrogato come atto istruttorio obbligatorio dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017;

RICHIAMATO l'articolo 88 "Disciplina applicabile agli uffici ed al personale degli enti locali" del D. Lgs. n. 267/2000, che prevede:

"1. All'ordinamento degli uffici e del personale degli enti locali, ivi compresi i dirigenti ed i segretari comunali e provinciali, si applicano le disposizioni del decreto legislativo 3 febbraio 1993, n. 29 e successive modificazioni ed integrazioni, e le altre disposizioni di legge in materia di organizzazione e lavoro nelle pubbliche amministrazioni nonché quelle contenute nel presente testo unico.";

VISTO il vigente "Testo unico del Pubblico Impiego", di cui al Decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, come modificato dal Decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, che prevede:

- art. 2: "Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive", ispirandosi ai criteri di funzionalità, efficacia, efficienza ed economicità, ampia flessibilità, collegamento delle attività degli uffici, garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa;
- art. 5, comma 1: "Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2, comma 1, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa";
- art. 6:

"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 (categorie protette). 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.

Omissis

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;

- art. 6ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”:
- 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.

Omissis

- 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.

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 22 “Disposizioni di coordinamento e transitorie”, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017:

“1. Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001,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, - divieto di assumere nuovo personale -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.”;

ATTESO che con decreto in data 8 maggio 2018 dal Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e della Salute, sono state emanate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche e, quindi, degli enti locali, decreto registrato presso la Corte

dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477, come evidenziato nel sito internet del Dipartimento della Funzione Pubblica e pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

CONSIDERATO che le linee guida mirano, in questa prima fase, ad introdurre le amministrazioni alle nuove metodologie di definizione dei piani dei fabbisogni di personale prevedendo che “il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa che, 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”;

omissis

“presupposto indispensabile per ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività”;

ATTESO che le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adattano, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore e che, nel caso di specie, gli enti territoriali operano nell’ambito dell’autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

DATO ATTO che il concetto di fabbisogno di personale implica un’attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell’amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell’amministrazione;

e che con riferimento al profilo qualitativo, le linee di indirizzo rinviano ad uno schema di riferimento e di standardizzazione dei piani che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni, ad oggi non disponibile;

CONSIDERATO che il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa, come previsto dall’articolo 6 del D. Lgs. n. 165/2001, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale e che l’eventuale modifica in corso di anno del “PTFP” è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata, ferma restando la necessità del rispetto delle procedure e dei criteri previsti, nonché delle linee di indirizzo di cui trattasi;

ATTESO che l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, e delle sue modifiche, sono sottoposte ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti ed alla preventiva informazione sindacale, ove previste nei contratti collettivi nazionali (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001);

VISTI

- l'art. 91 "Assunzioni", commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 267/2000, che dispone:
 1. "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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 principi 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.";
- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000, che recita:
 5. "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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";

RICHIAMATE

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 180 del 27.12.2017 con la quale è stata approvata la "Programmazione fabbisogni di personale 2018-2020. Piano fabbisogni anno 2018. Verifica dotazione organica – art. 6 ss. D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e art. 88 D.Lgs. 18.08.2000 n. 267";
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 47 in data 11/05/2018 ad oggetto: "Preso d'atto collocamento a riposo con diritto alla pensione di anzianità dei dipendenti;
- Poletto Lucia (Uff. Ragioneria-Commercio) dal 29/10/2018 - Bovo Mauro (Polizia Locale) dal 03/11/2018;
- Girardi Angelica (U.T.C. LL.PP.-Patrimonio) dal 01/01/2019", data di decorrenza rettificata in 01.12.2018, giusta rettifica con D.G.C. n. 69 in data 18.06.2018;
- la successiva deliberazione di Giunta Comunale n. 60 in data 30.05.2018, con la quale sono state approvate modifiche al piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2018-2019-2020 e per l'anno 2018, prevedendo la copertura di posti a tempo indeterminato e a tempo pieno, vacanti/di prossima vacanza o correlati ad interventi riorganizzativi;

- da ultimo la deliberazione di Giunta Comunale n. 151 in data 21.11.2018, con la quale sono state assunte determinazioni in parziale modifica della deliberazione di G.C. n. 60/2018, a fronte di istanze di mobilità volontaria e di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale ed, in particolare, della rilevata esigenza di riorganizzazione dei settori tecnici, con particolare riferimento ad unità di personale in possesso delle necessarie competenze organizzative e tecniche, utili ad affrontare la digitalizzazione delle procedure e la gestione qualificata delle attività di affidamento di contratti pubblici secondo gli indirizzi di legge, con un diverso approccio organizzativo all'esercizio delle funzioni, nell'ottica di promuovere il ricambio generazionale nell'organigramma dell'ente, in conformità ai nuovi indirizzi impartiti con il disegno di legge per le Pubbliche amministrazioni, in corso di esame;

RITENUTO, nelle more della definizione delle citate fasi esplorative, di confermare la sospensione dell'acquisizione, mediante procedura di mobilità di una risorsa di Cat. D, con funzioni di Responsabile di Servizio di un'unità organizzativa complessa, ritenendo prioritario medio tempore il riassetto complessivo dei settori tecnici con personale con funzioni istruttorie e profilo professionale di Cat. C o con una figura di Istruttore Direttivo Tecnico, in possesso di competenze informatiche e digitali per un diverso approccio organizzativo all'esercizio delle funzioni, in concomitanza con i processi di innovazione che stanno interessando la Pubblica Amministrazione;

DATO ATTO che tale determinazione si fonda sulla riserva all'Ente di diverse valutazioni per motivi di interesse pubblico in relazione al mutamento di esigenze organizzative, precisando sin d'ora che la spesa massima disponibile è corrispondente al budget necessario per l'acquisizione di 1 risorsa di Cat. D, in relazione all'esito della citata fase esplorativa;

DATO ATTO che l'Amministrazione Comunale di Casaleone ha proceduto alla comunicazione al Di-partimento della Funzione Pubblica mediante SICO del piano dei fabbisogni 2018-2020 e successiva modifica in data 13/07/2018;

ATTESA la necessità di approvare il Piano dei fabbisogni di personale 2019-2021 tenendo presente l'attuale dotazione organica, le necessità organizzative rilevate, la spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 giusta art. 1 comma 557-quater della Legge 27.12.2006, n. 296, i vincoli assunzionali, i vincoli all'utilizzo delle graduatorie ex articolo 1, commi 362-365, legge 30 dicembre 2018, n. 145, "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021", gli spazi per le assunzioni della polizia locale finalizzati al controllo del territorio ed agli interventi in materia di sicurezza urbana;

CONSIDERATO che gli Enti Locali sono tenuti ad improntare i documenti di programmazione del fabbisogno di personale al principio di riduzione complessiva della spesa di personale ai sensi dell'art. 39 della Legge n. 449/1997 ss.mm.ii. e come altresì previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (L. Finanziaria 2002), dall'art. 91, commi 1 e 2, del D. Lgs. n. 267/2000, nonché dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 27.12.2006, n. 296 (L. Finanziaria 2007), mentre l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 pone il vincolo della "neutralità finanziaria" della rimodulazione della dotazione organica;

RICHIAMATE le normative vigenti in materia di spesa del personale e/o di vincoli assunzionali per una corretta ricognizione e pianificazione dei fabbisogni dell'Ente, nonché i vincoli tecnico amministrativi cogenti in materia per le Pubbliche Amministrazioni;

- art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (L. Finanziaria 2007);
- art. 76 del D.L. 25.06.2008 n. 112, convertito in Legge 06.08.2008 n. 133;

- Decreto legge 31 maggio 2010 n. 78 convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122 (in particolare artt. 9 e 14 “Patto di Stabilità interno ed altre disposizioni sugli Enti territoriali”);
- Decreto legge 6 luglio 2011 n. 98 convertito in Legge 15 luglio 2011 n. 111 (in particolare artt. 16 e 20);
- Decreto legge 13 agosto 2011 n. 138 convertito in Legge 16 settembre 2011 n. 148 (in particolare art. 16);
- Decreto legge 6 luglio 2012 n. 95 convertito in Legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 7 agosto 2012, n. 135;
- legge 24 dicembre 2012 n. 228 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (Legge di stabilità 2013);
- D.l. 31 agosto 2013 n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" convertito in Legge 30.10.2013 n. 125";
- legge 27 dicembre 2013 n. 147 (legge di stabilità 2014), in particolare art. 1 commi 212;
- decreto legge 24/06/2014 n. 90 convertito in L. 11 agosto 2014 n. 114, artt. 1, 3, 4, 5, 6 e 11;
- Legge 23.12.2014 n. 190 (Legge di Stabilità 2015), art. 1 commi 254-255 (proroga blocco contrattazione ed incrementi stipendiali del pubblico impiego), art. 1 commi da 421 a 428 e comma 430 (vincoli alle procedure di assunzione di mobilità del personale dei comuni per la ricollocazione del personale in esubero delle province e delle città metropolitane);
- D.L. 19 giugno 2015, n. 78 recante “Disposizioni urgenti in materia di enti territoriali”, in particolare artt. 4 “Disposizioni in materia di personale” e 5 “Misure in materia di polizia provinciale”;
- Legge di Stabilità 2016, n. 208 del 28/12/2015, articolo 1, commi 226 – 236, 762;
- Legge di Bilancio 11.12.2016 n. 232 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno 2017 e bilancio pluriennale per il triennio 2017-2019”, articolo 1 comma 368 (Graduatorie concorsi pubblici), comma 445 sui limiti di spese di personale a tempo determinato nelle pubbliche amministrazioni (rif. art. 9 comma 28 L. 78/2010) – commi 475-476 in merito alla sanzione del divieto di assunzione in caso di mancato invio della certificazione del bilancio nei termini stabiliti);
- Decreto legge 24 giugno 2016 n. 113 recante misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali ed il territorio convertito con modificazioni in legge 7 agosto 2016 n. 160, art. 16, commi 1, 1bis e 1ter;
- Decreto legge 20 febbraio 2017 n. 14 “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città”, art. 7 “Ulteriori strumenti ed obiettivi per l’attuazione di iniziative congiunte”;
- Decreto legge 24 aprile 2017 n. 50 “Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo”, convertita in Legge 21 giugno 2017 n. 96;
- Legge 27-12-2017 n. 205 “Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2018 e bilancio pluriennale per il triennio 2018-2020” che conferma le disposizioni vigenti in materia di personale;

- la legge 30 dicembre 2018, n. 145, pubblicata nel Supplemento ordinario della Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, n. 62/L, “Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2019 e bilancio pluriennale per il triennio 2019-2021”, in particolare articolo 1 comma 130, commi 360 ss., in materia di convenzioni per l’utilizzo congiunto di personale pubblico, di validità delle graduatori, di assunzioni di personale nella pubblica amministrazione, di con-corsi unici;
- il Disegno di legge recante Interventi per la Concretezza delle azioni delle Pubbliche Amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo, in particolare artt. 3 e 4, anche se prevalentemente orientate alle Amministrazioni dello Stato e comunque diverse dagli enti locali;

RICHIAMATO in particolare l’art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296:

1. 557. 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:

- 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.

1. 557-bis. Ai fini dell’applicazione del 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;

1. 557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all’art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 (art. 76 comma 4, che a sua volta recita. “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”);

CONSIDERATO che dopo il comma 557-ter dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 l’art. 3 comma 5-bis del D.l. 24 giugno 2014 n. 90 convertito in L. 11 agosto 2014 n. 114, ha inserito il comma 557-quater:

“1. 557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicura-no, 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 vi-gore della presente disposizione”.

RICHIAMATO altresì l'articolo 1 comma 762 della Legge di Stabilità 2016, n. 208 del 28/12/2015, che prevede che "Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno“;

DATO ATTO che per l'anno 2019 la percentuale di assunzione a copertura del turn over è, stante le normative in materia, pari al 100% della spesa per il personale cessato, in quanto riprende piena vi-genza l'art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito in Legge 11 agosto 2014 n. 114, ri-spettivamente, comma 5 per tutti gli enti sottoposti al “patto di stabilità interno”, ora “pareggio di bilancio”, in assenza di disposizioni in deroga, e comma 5-quater, temporaneamente disapplicato per gli enti virtuosi, con riferimento agli anni 2017 e 2018, dall'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208 (L. Stabilità 2016);

VISTO il decreto del Ministro dell'interno del 10 aprile 2017 “Individuazione dei rapporti medi dipen-denti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019” ai sensi dell'articolo 263, comma 2, del T.u.ee.ll., che prevede per i comuni con popolazione compresa tra 5000 e 9999 abitanti il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica pari a 1/159, mentre per il Comune di (n. 5655 abitanti al 31-12-2018 / 22 dipendenti) il rapporto è pari ad 1/257, quindi inferiore al rapporto medio, e dato atto che la circolare ministeriale prot. n. 6301 del 24/04/2017 rende la disposizione applicabile per gli enti che delibereranno la rideterminazione della dotazione organica a far data dal quindicesimo giorno dalla pubblicazione del decreto in Gazzetta Uf-ficiale della Repubblica Italiana;

RICHIAMATE per la nozione di “spesa di personale”:

- l'art. 1, comma 557-bis della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (L. Finanziaria 2007) – spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione dei rinnovi contrattuali;
- la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – n. 13/SEZAUT/2015/INPR del 9 marzo 2015, relativa alle linee guida e relativi questionari allegati (distinti per province, comuni con popolazione superiore a 5.000 abitanti e comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti) per gli organi di revisione economico-finanziaria degli enti locali ai fini della relazione sul rendiconto dell'esercizio 2014, ai sensi dell'art. 1, commi 166 e seguenti della legge 23 di-cembre 2005, n. 266 (legge finanziaria per il 2006);

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.l. 90/2014 convertito in L. 114/2014 “A decor-rere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco tempo-rale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanzia-ria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali del-le facoltà assunzionali riferite al triennio precedente.”;

RICHIAMATA in merito la deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie – n. 25/SEZAUT/2017/QMIG del 14 novembre 2017 che, in materia di capacità assunzionali, pronun-ciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione

Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, per esigenze di certezza delle risorse disponibili ed ai fini di una corretta programmazione della spesa, ha enunciato i seguenti principi di diritto, invitando a conformarsi tutte le Sezioni Regionali di Controllo:

- “a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell’anno in cui si procede all’assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;
- c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell’epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”;

ATTESO che, in materia di spesa per il personale di polizia locale:

- il Decreto legge 20 febbraio 2017 n. 14 “Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città”, art. 7 “Ulteriori strumenti ed obiettivi per l’attuazione di iniziative congiunte”, prevede deroghe per le assunzioni del personale di polizia locale e, nella fattispecie:

- la facoltà, per i comuni che nell’anno precedente hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio, di assumere a tempo indeterminato, negli anni 2017 e 2018, personale di polizia locale, nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall’art. 3 comma 5 del D.l. 90/2014, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia, cessato nell’anno precedente, fermo restando l’obbligo generale di contenimento della spesa di personale;
- l’irrelevanza delle cessazioni dal servizio di personale di polizia locale ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale secondo le percentuali dell’art. 1 comma 228 della legge n. 208/2015;

- il Decreto legge 4 ottobre 2018 n. 113, convertito con modificazioni in Legge 1 dicembre 2018 n. 132, art. 35-bis “Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale”

1. "Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”;

RICHIAMATE altresì le deliberazioni della Corte dei Conti-Sezione Regionale di Controllo per il Veneto n. 189/2018/PAR resa nell’adunanza del 22 maggio 2018 e n. 548/2018/PAR, resa nell’adunanza del 20 dicembre 2018, in relazione al concetto di dotazione organica come introdotto dalle linee guida pubblicate in G.U. il 27.07.2018 oggetto del decreto 08.05.2018, non più quale mera elencazione di personale suddiviso per categorie di inquadramento e profili professionali ma

dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del Piano triennale dei fabbisogni di personale;

DATO ATTO che la Corte dei Conti-Sezione Regionale di Controllo per il Veneto- richiama i seguenti passaggi-chiave delle Linee Guida Ministeriali, interpretandoli per orientare la correlata gestione am-ministrativa:

- Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge". Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione". (Linee Guida... Paragrafo 2.1 Il superamento della dotazione organica).

- Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017 e dalle successive Linee di Indirizzo ministeriali, la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali, inoltre, le stesse linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente;

- A tal fine, gli enti dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165/2001, 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.

- Da quanto esposto, dunque, si conferma che il concetto di dotazione organica viene superato da quello di "dotazione" di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti. (in questo senso si veda da ultimo Cdc sez. controllo per la Puglia n. 111/2018/PAR e n. 141/2018/PAR);

- nella costruzione del PTFP l'amministrazione dovrà tenere in debita evidenza l'incidenza delle programmate assunzioni sui livelli della spesa corrente. Ciò, al fine di verificare che la stessa sia effettivamente sostenibile nel quadro derivante dall'osservanza degli equilibri di bilancio di cui al d.lgs. 118/2011 in quanto l'assunzione di personale, ed in particolare di quello a tempo indeterminato si traduce in una imputazione di spesa corrente che incide sul bilancio dell'ente fino alla cessazione del relativo rapporto di lavoro.... senza incidere negativamente sugli equilibri di bilancio dell'amministrazione. E ciò, anche in una prospettiva pluriennale;

RITENUTO dunque di svolgere una ricognizione puntuale dei fabbisogni professionali di cui l'Ente necessita per il buon funzionamento degli uffici comunali, il benessere organizzativo, la qualità dei servizi all'utenza, in concomitanza con l'innovazione dei processi e dei procedimenti e la

digitalizzazione della Pubblica Amministrazione, verificando l'esigenza di confermare o meno le istanze non soddisfatte con la programmazione 2018-2020 e valutando le eventuali diverse ed aggiuntive opzioni organizzative;

RITENUTO in particolare di indicare le priorità in termini di fabbisogni professionali per il triennio 2019-2021, come da scheda allegata al presente provvedimento sotto la lettera "A";

CONSIDERATO che l'ente può dunque modificare la pianificazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sopravvenute (ricognizione delle cessazioni dal servizio, capacità assunzionali e relativa residua capacità assunzionale) e di correlate previsioni finanziarie, sia in riferimento ad eventuali intervenute cogenti modifiche normative, con particolare riferimento al limite spese di personale ed al pareggio di bilancio, nonché per l'analisi della sostenibilità economico-finanziaria dei trattamenti stipendiali;

RICHIAMATE le disposizioni vigenti in materia di mobilità, graduatorie ed assunzioni ed, in particolare:

- art. 30 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ss.mm.ii.;
- decreto legge 31 agosto 2013 n. 101 "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni" convertito in legge con modificazioni dall'art. 1 comma 1 della Legge 30 ottobre 2013 n. 125, articolo 3 "Misure urgenti in materia di mobilità nel pubblico impiego e nelle società partecipate";
- decreto legge 24 giugno 2014 n. 90 convertito in L. 11 agosto 2014 n. 114, articolo 4 "Mobilità obbligatoria e volontaria";

PRESO ATTO delle modifiche all'utilizzo delle graduatorie concorsuali approvate da altre pubbliche amministrazioni per l'immissione di nuove unità di personale a seguito infruttuoso esperimento della mobilità esterna volontaria e d'ufficio, apportate dall'articolo 1, comma 360 e seguenti, della Legge n. 145/2018 (L. Bilancio 2019) ed il regime transitorio per l'utilizzo delle graduatorie già approvate al 31.12.2018/01.01.2019 ivi previsto;

VISTA altresì la più recente giurisprudenza amministrativa e contabile in materia di scorrimento di graduatorie vigenti da parte dell'Ente che le ha approvate e, previo accordo, da altre Pubbliche Amministrazioni, anche in relazione all'opzione alternativa di indizione di una distinta procedura concorsuale:

- la deliberazione della Sezione Regionale di Controllo per il Veneto n. 189/2018/PAR, che recita

“L'utilizzo delle graduatorie è motivato, infatti, dalla necessità di ridurre la spesa pubblica, evitando l'indizione di nuovi concorsi per il reclutamento del personale e contestualmente attuare i principi di economicità ed efficienza dell'azione amministrativa, tenuto conto del costo e dei tempi per l'esperimento di procedure concorsuali.

La normativa statale, infatti, già prevedeva, all'art. 9, comma 1, della legge n.3/2003, che “le Amministrazioni dello Stato [...] e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione”, secondo le “modalità e i criteri stabiliti [in apposito] regolamento, emanato ai sensi dell'art. 17, comma 2, della l. n°400/1988, su proposta del Ministro della Funzione Pubblica, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze”.

Nel perdurare della mancata adozione del predetto regolamento, l'art. 3, comma 61, della legge n. 350/2003, aveva poi stabilito che, "in attesa dell'emanazione del [menzionato] regolamento, le amministrazioni pubbliche [...] possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate".

Sul tema sono poi intervenuti:

omissis

- l'articolo 14, comma 4 bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 secondo cui "omissis, le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1 del predetto articolo 2, fermo restando quanto previsto dal comma 13 del medesimo articolo, che non dispongano di graduatorie in corso di validità, possono effettuare assunzioni con le modalità previste dall'articolo 3, comma 61, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, anche con riferimento ai vincitori di concorso presso altre amministrazioni".
- la conversione in legge del richiamato D.L. n. 101/2013. Nel provvedimento legislativo, un settore di intervento riguarda l'efficacia delle graduatorie concorsuali (art. 4, commi 3-5). omissis. Resta in ogni caso fermo che, prima di avviare nuovi concorsi, le amministrazioni possano utilizzare le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate e devono attivare procedure di mobilità.

Dall'analisi della normativa richiamata e delle enunciate posizioni interpretative in materia si può, pertanto evincere che, stante la possibilità di stipulare l'accordo anche dopo la formazione della graduatoria, l'unico limite che permane allo scorrimento della graduatoria medesima è che i posti da coprire non siano di nuova istituzione o trasformazione (sul punto, vedasi Consiglio di Stato, sentenze n. 4329/2012 e n. 4361/2014).

omissis

Il principio della preclusione dell'utilizzo della graduatoria per la copertura di posti di nuova istituzione sopra richiamato, a parere di questa Sezione di controllo, per analogia va esteso anche alle ipotesi nelle quali anziché alla propria graduatoria, che potrebbe non esservi od essere scaduta, si voglia ricorrere a quelle di altre amministrazioni mediante convenzione.";

RICHIAMATE le leggi finanziarie ed i provvedimenti "milleproroghe" che negli anni hanno prorogato la validità delle graduatorie concorsuali (D.l. 78/2010 conv. In L. 122/2010, 17; D.l. 225/2010 conv. In L. 10/2011, art. 1 comma 2 sexies; L.228/2012; art. 1 comma 368 della Legge di Bilancio 2017 n. 232/2016; art. 1 comma 1148 della Legge di Bilancio 2018, n. 205/2017, che ha previsto in particolare alla lettera a) "l'efficacia delle graduatorie dei concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato, vigenti alla data del 31 dicembre 2017 e relative alle amministrazioni pubbliche soggette a limitazioni delle assunzioni, è prorogata al 31 dicembre 2018, ferma restando la vigenza delle stesse fino alla completa assunzione dei vincitori e, per gli idonei, l'eventuale termine di maggior durata della graduatoria ai sensi dell'articolo 35, comma 5-ter, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165; e, da ultimo, articolo 1, commi 361 e seguenti, della l. n. 145/2018, che ha previsto limiti temporali di vigenza differenziati in ragione dell'anno di approvazione della graduatoria;

DATO ATTO che non sussistono graduatorie vigenti con vincitori per assunzioni a tempo indeterminato dei profili professionali da acquisire;

RICHIAMATI gli articoli 34 “Gestione del personale in disponibilità” e 34bis “Disposizioni in materia di mobilità del personale” del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 ss.mm.ii. e dato atto della procedura ivi prevista a pena di nullità di diritto dell’assunzione in violazione della medesima, sia in caso di bando di concorso che di procedura di mobilità finalizzata all’assunzione;

ATTESO poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative):

- l’art. 11, comma 4-bis, del D.l. 90/2014 dispone “4-bis. All’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: “articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.” è inserito il seguente periodo: “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” – comma da ultimo modificato dall’art. 16 comma 1quater del Decreto legge 24 giugno 2016 n. 113 “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio” convertito in Legge 20 agosto 2016 n. 160;

- l’art. 22 del D.l. 24/04/2017 n. 50 convertito, con modificazioni, in L. 21/06/2017 n. 96 che prevede per i Comuni, in deroga all’art. 9, comma 28, D.l. 78/2010, di procedere ad assunzioni a termine a carattere stagionale, nel rispetto delle procedure di natura concorsuale ad evidenza pubblica, con oneri integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti, non connessi a garanzia di diritti fondamentali;

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, Sezione Autonomie, che chiarisce “Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, legge n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finali-tà nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”;

PRESO ATTO che la spesa per personale di altri enti locali in convenzione ex art. 14 C.c.n.l. comparto Regioni-Autonomie Locali del 22.01.2004, istituito richiamato dal C.c.n.l. comparto Funzioni Locali del 21.05.2018, artt. 13 e 17, e dall’art. 1 comma 124 della Legge n. 145/2018, non rientra tra le spese di personale a tempo determinato, come altresì confermato dalle Linee Guida al Rendiconto 2014 ap-provate con deliberazione della Corte dei Conti-Sezione delle Autonomie – n. 13/SEZAUT/2015/INPR;

ESPERITE le verifiche preliminari in merito ad adempimenti ed al rispetto di specifici parametri economico-finanziari posti dalle normative vigenti per procedere ad assunzioni di personale negli enti locali:

- adozione del Piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2018-2020 - riferimento D.G.C. n. 180 del 27.12.2017 e modifica con D.G.C. n. 60 del 30.05.2018 e n. 151 del 21.11.2018,

con contestuale verifica/revisione dotazione organica e comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica mediante SICO;

- ricognizione delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero Anno 2019, ex art. 33 comma 2 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato con legge n. 183/2011, giusta deliberazione di G.C. in data odierna, ad oggetto “Ricognizione delle eccedenze di personale ai sensi degli articoli 6 e 33 D. Lgs. 165/2001 ss.mm.ii. Anno 2019” e della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 4 del 28.04.2014;
- riduzione spese di personale rispetto alla spesa nel triennio 2011-2013 ex art. 1 comma 557ter della Legge n. 296/2006 come modificato dal D.l. 90/2014, pena il divieto di assunzione del personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, come da prospetto allegato;
- contenimento spese trattamento economico accessorio - deliberazioni di costituzione fondi delle risorse decentrate e rideterminazione indennità di posizione organizzativa – D.G.C. n. 154 del 31.10.2012 relativamente alle aree di p.o. e D.G.C. n. 33 del 30.03.2015 di rideterminazione delle retribuzione di posizione; deliberazioni e determinazioni di costituzione dei Fondi delle risorse decentrate nel rispetto dei vincoli posti dall’art. 9 del D.l. 78/2010 e ss.mm.ii. e da ultimo dall’art. 23 del D. Lgs. n. 75/2017;
- approvazione del Piano esecutivo di gestione -parte obiettivi/Piano delle performance 2018/2020 ex art. 10 del D. Lgs. n. 150/2009 e dell’art. 169, comma 3bis, del D. Lgs. n. 267/2000, giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 28/03/2018, esecutiva ai sensi di legge, nelle more di adozione Piano esecutivo di gestione -parte obiettivi/Piano delle performance 2019/2021;
- adozione in corso nella presente seduta del Piano triennale di azioni positive 2019-2021, finalizzato alla rimozione di ostacoli alle pari opportunità di lavoro tra uomini e donne, incidente sulle assunzioni di personale a tempo indeterminato, comprese le categorie protette ai sensi del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell’art. 6 della L. 28 novembre 2005, n. 246”, Capo IV “Promozione delle pari opportunità”, art. 48 “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni”, come modificato con D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, Titolo II, Capo II – deliberazioni di Giunta Comunale n. 59 in data 30.05.2018 di adozione del Piano triennale delle azioni positive 2018/2020 e n. 85 in data 19.08.2016 dell’avvio del procedimento di costituzione del Comitato Unico di Garanzia – C.U.G., con approvazione schema di regolamento, cui hanno fatto seguito le note prot. n. 9644 e 9645 del 25.09.2018;
- conseguimento del saldo non negativo in termini di competenza tra entrate finali e spese finali – art. 1 comma 475 lett. e) della Legge n. 232/2016 (Legge Stabilità 2017), disapplicata a decorrere dal 2019 ex art. 1 comma 823 della Legge n. 145/2018: “475. Ai sensi dell’articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 466 del presente articolo: omissis...”

e) nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, 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.

- rispetto del pareggio di bilancio (ex Patto di Stabilità Interno) nell’anno 2018 ex art. 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, ai sensi dell’articolo 1 comma 762 della Legge n. 208 del 28.12.2015 (Legge di Stabilità 2016), della Legge 11.12.2016 n. 232 (Legge Bilancio 2017) e della legge 27.12.2018, n. 205 (Legge Bilancio 2018), che prevede che "Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono

riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno“;

- approvazione bilancio di previsione, rendiconto di gestione e bilancio consolidato ai sensi dell'art. 9, comma 1quinquies, del D.l. 113/2016 convertito in L. 160/2016 (divieto di assunzione fino all'adempimento);
- trasmissione informazioni alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche del Bilancio di Pre-visione 2018-2020, del Rendiconto 2017 e Bilancio Consolidato 2017;
- insussistenza condizioni di dissesto o di deficitarietà strutturale [assunzioni di personale sotto-poste al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL) presso il Ministero dell'Interno] - art. 243, comma 1, e 259, 260 e 263 D.Lgs. 267/2000;
- obbligo di certificazione dei crediti ex art. 27, comma 2, lett. c), del D.l. 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.l. 185/2008 (divieto di assunzione per la durata dell'inadempimento);

CONSIDERATO che la dotazione organica dell'Ente è stata nel tempo, per ragioni di sostenibilità della spesa corrente, rideterminata in diminuzione contestualmente a percorsi di riorganizzazione funzionale ed in previsione di parziale modifica di profili professionali (da n. 40 posti in dotazione organica all'01.09.2013 – D.G.C. n. 116 del 26.08.2013 a n. 34 posti alla data del 15.09.2017 a n. 28 posti giusta D.G.C. n. 60/2018, di cui n. 24 in servizio);

DATO ATTO che in merito al rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti di cui all'art. 41 del D.l. n. 66/2014 convertito in L. 89/2014 la Corte Costituzionale, con sentenza n. 272 dell'01/12/2015, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma di cui trattasi, in riferimento agli artt. 3 (principio di parità di trattamento), 97 secondo comma (principio di proporzionalità) e 117, quarto comma (principio di autonomia regionale in materia di organizzazione amministrativa), della Costituzione, valutando il blocco delle assunzioni suscettibile di pregiudicare il buon andamento della pubblica amministrazione e non giustificato dalla tutela di un corrispondente interesse costituzionale, trattandosi di misura inadeguata a garantire il rispetto del termine fissato per il pagamento dei debiti;

RILEVATO che il Comune di Casaleone rispetta le condizioni finanziarie vincolanti in materia di politiche del personale ed in particolare il principio del contenimento della spesa del personale, come da prospetto Allegato "B";

CONSIDERATO che per l'anno 2018, stante i monitoraggi alla data odierna, risultano rispettati gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio” come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016;

DATO ATTO che l'Ente risulta in equilibrio, in via previsionale, per l'anno 2019;

ATTESO che il Comune di Casaleone ha pertanto spazio per procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale come da prospetto di calcolo allegato al presente atto sotto la lettera “D”;

VALUTATI altresì, medio tempore, strumenti di flessibilità del rapporto di lavoro/servizio, mediante assegnazione di unità di personale a più servizi, processi di mobilità interna, convenzioni di servizio, utilizzo congiunto di personale in servizio presso altri enti per far fronte anche a temporanei fabbisogni professionali od alla gestione di carichi di lavoro o di specifiche

progettualità di miglioramento dei livelli di erogazione dei servizi, incremento dell'orario di lavoro delle unità di personale a tempo parziale e trasformazione in orario a tempo pieno, percorsi specifici o settoriali di formazione per lo svolgimento di mansioni inerenti la categoria di inquadramento, eventuali progressioni di carriera (all'interno della medesima area o fra aree diverse);

RICHIAMATE:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 12 del 29/01/2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la Nota di Aggiornamento Tecnico al Documento unico di programmazione 2018/2020, già approvato con D.C.C. n. 94 del 21/07/2017;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 13 del 29/01/2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2018/2020 e documenti allegati;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 6 del 31/01/2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato adottato il Piano esecutivo di gestione 2018-parte contabile ed autorizzati i Responsabili di Settore a compiere le operazioni di gestione tecnico-finanziaria secondo i principi previsti dagli artt. 107 e 169 del D.Lgs. 267/2000 ss.mm.ii.;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 32 del 28/03/2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato adottato il Piano esecutivo di gestione -parte obiettivi/Piano delle performance 2018/2020;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 39 del 30/07/2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvata la presentazione al Consiglio Comunale del Documento unico di programmazione 2019/2021, come approvato dalla Giunta Comunale con deliberazione n.83 del 24.07.2018;

VISTO lo Statuto comunale;

RICHIAMATO il vigente Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 5 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. e dell'art. 89, comma 6, del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi preposti alla gestione possono assumere, nell'ambito delle leggi, degli atti organizzativi e dei contratti collettivi di lavoro nazionali e decentrati, le determinazioni per l'organizzazione degli uffici e le misure inerenti la gestione dei rapporti di lavoro, con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, in funzione del pubblico interesse e delle esigenze di flessibilità;

DATO altresì ATTO che sugli atti di valenza generale concernenti l'organizzazione degli uffici e la gestione complessiva delle risorse umane è previsto che l'Ente informi tempestivamente i rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto Regioni-Autonomie Locali e le R.s.u. (artt. 4 e 5, comma 3, lett. c) del C.c.n.l. comparto "Funzioni Locali" 2016-2018 del 21.05.2018 ed art. 9 del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i.);

RITENUTO pertanto, in considerazione delle linee argomentative di fatto e dei principi di diritto esposti, di riarticolare il piano dei fabbisogni di personale anni 2019-2020-2021 come da schema allegato "A" alla presente deliberazione, in ragione delle prospettate esigenze riorganizzative, nel rispetto della dotazione organica intesa come limite di spesa potenziale massima (€ 965.759,06 – valore spesa di personale media del triennio 2011-2013) – schema allegato "C" - secondo quanto espresso dall'art. 6 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. e dalle Linee di indirizzo approvate

con D.M. 8.05.2018, al fine di accrescere efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa;

DATO ATTO che il piano dei fabbisogni ed ogni sua modifica deve essere sottoposto ai controlli pre-visti dall'ordinamento al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, come previsto dalle Linee di indirizzo del Dipartimento della Funzione Pubblica;

ACQUISITI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile del Responsabile del Setto-re competente, espressi ai sensi dell'art. 49 comma 1 – del D.Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.) e successive modifiche ed integrazioni;

Dato atto che il presente provvedimento è propedeutico all'approvazione della nota di aggiornamento al D.U.P., che conterrà il Piano dei fabbisogni di cui al presente atto, e sul quale verrà successivamente acquisito il prescritto parere dell'Organo di Revisione;

Tutto ciò premesso e richiamato,

Con voti unanimi favorevoli, espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1) Di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- 2) Di riarticolare il piano dei fabbisogni di personale anni 2019-2020-2021 come da schema allegato "A" alla presente deliberazione, in ragione delle prospettate esigenze riorganizzative, nel rispetto della dotazione organica, intesa come limite di spesa potenziale massima nel limite di € 965.759,06, valore spesa di personale media del triennio 2011-2013, (schema allegato "C") secondo quanto espresso dall'art. 6 comma 3 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii. e dalle Linee di indirizzo approvate con D.M. 8.05.2018;
- 3) Di dare altresì atto che, come attestato nel prospetto "Ricognizione della spesa del personale triennio 2011-2013 e previsionale anni 2019-2020-2021" - schema allegato "B" - la spesa di personale anni 2019-2020-2021 è, in termini previsionali, inferiore alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad € 965.759,06 - anche in relazione alle opzioni previste dal piano dei fabbisogni, a norma dell'art. 3, comma 5bis, del D.l. 90/2014 convertito in L. 114/2014 di modifica dell'art. 1 comma 557quater della Legge n. 296/2006;
- 4) Di dare atto in via previsionale che nel triennio 2019-2021 l'Ente matura nuove capacità assunzionali in relazione alla cessazione dal servizio di n. 1 unità di Cat. C entro il 31.12.2019 e che le facoltà as-sunzionali correlate ai resti del triennio 2016-2018 sono quantificate come da schema allegato "D";
- 5) Di rilevare che la presente direttiva è coerente con la programmazione economico-finanziaria 2019/2021, in corso di adozione;
- 6) Di allegare il presente provvedimento al Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il periodo 2019-2021, dando atto che ogni modifica al Piano triennale dei fabbisogni aggiorna automaticamente il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il medesimo periodo;
- 7) Di dare atto che l'Ente procederà comunque nel rispetto dei vincoli in materia assunzionale e di spesa di personale posti dalle normative vigenti, con riferimento alle procedure di acquisizione a tempo in-determinato o determinato, valutando in tale ultimo caso anche le disposizioni in materia di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.l. 78/2010 ss.mm.ii., nel quale non rientrano le

spese per il personale in convenzione ex art. 14 C.c.n.l. 22/01/2004 (rif. Linee guida Questionario Rendiconto Corte dei Conti Sezione Regionale di Controllo Veneto);

8) Di demandare ai competenti Responsabili di Servizio l'attuazione del presente atto di indirizzo in materia di organizzazione degli uffici e dei servizi, in conformità agli articoli 89 comma 6 e 107 del D. Lgs. n. 267/2000 ed all'art. 5 del decreto legislativo 30.03.2001 n. 165 ss.mm.ii., che prevede la com-petenza degli organi preposti alla gestione per l'assunzione di ogni determinazione organizzativa, nell'ambito delle leggi e degli atti organizzativi dell'Ente, al fine di assicurare l'attuazione dei principi di efficienza e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;

9) Di demandare in particolare al competente Responsabile di Servizio, in attuazione di quanto previsto dalla Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2006, l'adozione delle più opportune misure gestionali per garantire la soddisfazione dei fabbisogni professionali e delle priorità sul piano organizzativo e gestionale evidenziati con il presente atto di indirizzo, compatibilmente con il regime delle assunzioni negli Enti Locali, con la disciplina giuridica delle singole tipologie contrattuali e con la vigente disciplina sulla spesa di personale, in rapporto alle effettive disponibilità finanziarie;

10) Di precisare che il piano triennale del fabbisogno del personale potrà essere ulteriormente rivisto in relazione a nuove e diverse esigenze organizzative ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali o spesa;

11) Di informare le OO.SS. e le R.S.U. dell'adozione del presente provvedimento ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli articoli artt. 4 e 5, comma 3, lett. c) del C.c.n.l. comparto "Funzioni Lo-cali" 2016-2018 del 21.05.2018 ed art. 9 del D. Lgs. n. 165/2001 ss.mm.ii.;

12) Di trasmettere il presente provvedimento in elenco ai Capigruppo Consiliari contestualmente alla pubblicazione all'Albo Pretorio ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000 (T.U.E.L.) ss.mm.ii..

I pareri, qualora espressi, sono stati sottoscritti digitalmente a norma di legge secondo quanto previsto dal D.Lgs 267/2000 art. 49 e art.147Bis ed allegati alla presente deliberazione.

OGGETTO	PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 - D.M. 8 maggio 2018
---------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Data lettura della presente delibera, viene approvata e sottoscritta

IL Sindaco
F.to Gennari Andrea

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

IL Segretario Comunale
F.to Mazzocco Chiara

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 - D.M. 8 maggio 2018

Regolarita' tecnica

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa”;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 18-02-19

Il Responsabile del servizio
F.to Farinazzo Roberta

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE DI REGOLARITA' DEL RESPONSABILE

Ai sensi dell'art. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.lgs 267/2000

Oggetto: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 - D.M. 8 maggio 2018

Regolarita' contabile

IL RESPONSABILE DEL
SERVIZIO INTERESSATO
a norma del T.U.E.L. 267/00

Sulla proposta di deliberazione su citata si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere Favorevole di regolarità contabile;*

*per la motivazione indicata con nota:

Data 18-02-19

Il Responsabile del servizio
F.to Farinazzo Roberta

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 21 del 18-02-2019

Oggetto: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 - D.M. 8 maggio 2018

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica, che copia del presente atto viene affissa da oggi all'albo pretorio per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi con numero di registrazione all'albo pretorio 203.

li 25-02-2019

L' INCARICATO
F.to Bonfante Lucia

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

Allegato alla deliberazione

DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 21 del 18-02-2019

Oggetto: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021 art. 6 D. Lgs. n. 165/2001 - art. 91 D. Lgs. 267/2000 - D.M. 8 maggio 2018

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'Albo Pretorio del Comune, senza riportare nei primi dieci giorni di pubblicazione denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è DIVENUTA ESECUTIVA ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D. Lgs. 18.8.2000, n. 267.

li 25-02-2019

L'INCARICATO
F.to Bonfante Lucia

Documento informatico firmato digitalmente in originale ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del d.lgs n. 82/2005; sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa