



Comune di Calvene

Provincia di Vicenza

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - ANNI 2020/2022.
AGGIORNAMENTO**

L'anno **duemilaventi**, addì **sei**, del mese di **aprile** alle ore **19:00** nella Residenza Municipale, su invito del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano:

Cognome e Nome

PASIN ANDREA

SINDACO

Presente

BRAZZALE LUCIANO

ASSESSORE

Presente

RIGONI LISA

ASSESSORE

Assente

Partecipa alla seduta della Giunta il Segretario Comunale del Comune di Calvene, Dott.ssa Tedeschi Caterina.

PASIN ANDREA nella sua qualità di SINDACO assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza dichiara aperta la seduta.

Il Sindaco illustra la proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione concernente l'oggetto;

Udita la relazione del Sindaco;

Ritenuto di approvare la suddetta proposta;

Dato atto che la proposta è corredata dai pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del T.U. n. 267 del 18.08.2000 resi sulla proposta;

Procede alla votazione per alzata di mano:

Presenti	n. 2
Assenti	n. 1 (Rigoni L.)
Astenuti	n. ==
Favorevoli	n. 2
Contrari	n. ==

Visto l'esito della votazione:ad unanimità

D E L I B E R A

- di approvare la proposta deliberativa in oggetto, nel testo che si allega al presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

inoltre,

D E L I B E R A

- di dichiarare, con votazione unanime separata, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA

Richiamati:

- l'art. 39, comma 1 della Legge n. 449/1997 e l'art. 91, comma 1 del D.Lgs. n.267/2000 i quali prevedono che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
 - l'art. 89, comma 5, del 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;
 - il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D. Lgs. n. 75/2017, che all'art. 6 dispone:
 - “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 stataliomissis..... 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.”* (Tale divieto si applica con decorrenza dal 28 settembre 2018).
- *art. 6-ter - “co. 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.”;*
- co. 2 ..omissis....*
- co. 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'art. 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo a.....”;*
- co 4. e 5.....omissis....;*
- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

Dato atto che il Comune di Calvene non è tenuto al rispetto delle norme sul collocamento obbligatorio delle categorie protette di cui all'art. 3, co. 1, lett. c) della L. 12/03/1999, n. 68 in quanto ha meno di 15 dipendenti;

Viste le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche” approvate con D.M. 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018, che prevedono tra le altre cose il superamento del concetto di dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Rilevato che la nuova formulazione dell’art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come chiarito con le linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che in base alla disciplina precedente, rappresentava un “contenitore” rigido, e che ora diventa uno strumento strategico programmatico modulabile e flessibile per le esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all’organizzazione;

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 8 del 19.02.2018 con cui è stata approvata la modifica del programma triennale del fabbisogno di personale anni 2018 – 2020 e il Piano annuale delle assunzioni - anno 2018, previa espressione del parere del Revisore del Conto, giusto verbale del 19.02.2018;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 68 del 17.12.2018 con cui è stato approvato il programma triennale del fabbisogno di personale anni 2019 – 2021 e il Piano annuale delle assunzioni - anno 2019, previa espressione del parere del Revisore del Conto, giusto verbale del 26.11.2018;
- la deliberazione di G.C. n. 5 del 25.02.2019 con cui è stato approvato l'aggiornamento del programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2020-2021, in particolare il piano annuale delle assunzioni 2019 ed è stata disposta la revisione della dotazione organica, previa espressione del parere del Revisore del Conto, giusto verbale del 21.02.2019;

Dato atto che:

- con la deliberazione di Consiglio comunale n. 9 del 9.04.2019 è stato approvato il Rendiconto della gestione riferito all’esercizio finanziario 2018;
- il Comune ha rispettato, per l’anno 2018, il principio del pareggio del bilancio;

Richiamata:

- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 43 del 2.12.2019, avente ad oggetto “Aggiornamento del Documento Unico di Programmazione (DUP) e approvazione del Bilancio di previsione 2020/2022”, il quale include il “Fabbisogno di personale per gli anni 2020-2021-2022” (parere favorevole del Revisore dei conti - nota del 20.11.2019) che, in particolare, ha previsto:
 - * l'utilizzo di n. 1 dipendente di Camisano Vicentino - Cat. D4 - per le attività dell'ufficio Ragioneria per n. 7 ore settimanali, ai sensi dell'art. 1, co. 557 della Legge n. 311/2004;
 - * l'assunzione di n. 1 "Istruttore direttivo tecnico" - Cat. D - a tempo pieno e indeterminato presso l'Area tecnica;
 - * l'assunzione presso l'Area urbanistica di personale di Cat. C a tempo indeterminato e part-time al 50%;
 - * l'assunzione a tempo determinato per sostituzione personale assente con diritto alla conservazione del posto e per esigenze legate alle consultazioni elettorali o altre esigenze straordinarie;

Richiamate, inoltre:

- la deliberazione di G.C. n. 2 del 16.01.2020 con la quale è stato approvato il P.E.G. 2020/2022 e sono state assegnate le risorse economiche ai vari Responsabili di Area;
- la deliberazione di G.C. n. 16 del 6.4.2020 dichiarata immediatamente eseguibile, con la quale è stato approvato il Piano della performance/obiettivi 2020/2022;

Inteso procedere all’aggiornamento del Piano del fabbisogno di personale 2020/2022 coerentemente con gli atti di programmazione finanziaria 2020/2022 sopra richiamati ed in esecuzione delle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale di cui all’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001;

Visti:

- l’art. 16 della L. n. 183/2011 e l’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, che dispongono l’obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale,

prevedendo, in caso di inadempienza, il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- l'art. 27, comma 9 del D.L. n. 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;

Dato atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale per il 2020 e tale ricognizione ha dato esito negativo (D.U.P. 2020/2022 - pag. 17);
- l'ente ha attivato ed alimentato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014, convertito dalla Legge n. 89/2014);
- l'ente non versa in situazioni di deficitarietà strutturale e dissesto di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.; la presenza di tali condizioni determina il divieto di assunzioni;

Rilevato che:

- la struttura organizzativa del Comune di Calvene è formata dalle seguenti Aree funzionali (artt. 4 e 5 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi):
 - 1. Amministrativa - Tributi
 - 2. Economico Finanziaria
 - 3. Tecnica Sviluppo territorio - Ambiente
 - 4. Tecnica Lavori pubblici - Manutenzioni;

Preso atto:

- del trasferimento per mobilità volontaria – cessione del contratto di lavoro - presso il Comune di San Vito di Leguzzano, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001, della dipendente di Cat. C "Istruttore tecnico amministrativo" - Area tecnica "Lavori pubblici" a tempo parziale (50%), con decorrenza dal 1.04.2018;
- della cessazione al 31.12.2019 dell'utilizzo della suddetta dipendente di Cat. C "Istruttore tecnico amministrativo", per n. 18 ore settimanali in convenzione con il Comune di San Vito di Leguzzano, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22.01.2004 (deliberazione di G.C. n. 9 del 19.02.2018);

Accertato che in esecuzione del programma del fabbisogno 2018/2020 e 2019/2021 e per assicurare la funzionalità degli uffici comunali, sono state espletate le seguenti procedure in materia di assunzione di personale e utilizzo di forme di lavoro flessibile:

1. negli anni 2018, 2019 e 2020, per l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 "Istruttore tecnico - amministrativo - Area tecnica "Lavori pubblici" - Cat. C a tempo parziale al 50% - sono state avviate e concluse senza esito positivo, procedure di mobilità esterna, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001; nel 2020 è stato avviato un nuovo procedimento di mobilità per la copertura del suddetto posto ed è stata individuata la figura professionale richiesta, concesso il nulla osta dall'Ente di appartenenza e si presume l'assunzione del nuovo dipendente a decorrere dal 1.06.2020;

2. nell'anno 2019:

- per l'assunzione di n. 1 "Collaboratore tecnico/Operaio specializzato" - Cat. B3 - Area tecnica "Lavori pubblici" - è stata avviata e conclusa senza esito positivo, la procedura di mobilità esterna, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001; è stata avviata e conclusa senza esito positivo la procedura per l'utilizzo di graduatoria concorsuale di altri Enti; è stato stipulato con il Comune di Caltrano un accordo per la gestione associata di procedura concorsuale, tale procedura non è mai stata avviata in quanto il Comune di Caltrano ha assunto la professionalità richiesta mediante utilizzo di graduatoria concorsuale di altro Ente (delibera di G.C. n. 59 del 12.11.2018);

- per l'assunzione di n. 1 "Istruttore tecnico direttivo" - Cat. D - Area tecnica "Sviluppo territorio Ambiente" è stata avviata e conclusa senza esito positivo, la procedura di mobilità esterna, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n.165/2001 (determina S.C. n. 2 del 20.02.2019);

- tra il 2019 e il 2020: sono state avviate e concluse, con esito positivo, n. 2 procedure concorsuali per le assunzioni delle figure professionali di Cat. B3 "Collaboratore tecnico/Operaio specializzato - Area tecnica "Lavori pubblici"" e di Cat. D "Istruttore direttivo tecnico" - Area tecnica "Sviluppo territorio Ambiente"; pertanto, è stato assunto n. 1 "Collaboratore tecnico" - Cat. B3, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato con decorrenza dal 15 gennaio 2020 e sarà assunto n. 1 "Istruttore tecnico direttivo" - Cat. D, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato dal 15 aprile 2020;

inoltre:

3. nell'anno 2019, è stato disposto l'utilizzo con delibera di G.C. n. 26 del 24.06.2019, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 (lavoro flessibile; posto non previsto in dotazione organica), di n. 1 dipendente del Comune di Camisano Vicentino per n. 7 ore settimanali dal 1.07.2019 al 30.06.2024, per assicurare l'operatività dell'Area Economico - Finanziaria, conferendo allo stesso le funzioni di Responsabile dell'Area/Posizione organizzativa (decreto sindacale n. 5 del 1.07.2019, prot. n. 2184);

4. nell'anno 2019, è stata incrementata, con delibera di G.C. n. 47 dell'11.09.2019, l'attività lavorativa a tempo parziale dal 1.06.2015 della dipendente di Cat. D "Istruttore direttivo contabile" - Area Economico - Finanziaria, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e parziale, da n. 20 a n. 26 ore settimanali, con decorrenza dal 26.09.2019 fino al 31.12.2020;

5. nell'anno 2019, sono state svolte, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, le funzioni di Responsabile dell'Area tecnica Sviluppo del territorio e ambiente dal Segretario comunale - titolare della sede di Calvene fino al 31.08.2019 - in sostituzione del dipendente titolare della Posizione organizzativa assente per motivi personali da fine febbraio 2019 fino al 31.08.2019; con il pensionamento del dipendente - titolare della Posizione organizzativa - in servizio fino al 31.08.2019 ed in quiescenza dal 1.09.2019, le relative funzioni sono state conferite al Segretario comunale reggente dal 1.09.2019, con decorrenza dalla medesima data, per mancanza di figure tecniche professionali in servizio e nelle more dell'espletamento della procedura concorsuale per la copertura del posto vacante di Cat. D (decreti sindacali n. 8 del 1.09.2019, n. 1 del 2.01.2020 e n. 5 del 1.04.2020);

inoltre,

6. negli anni 2017, 2018, 2019 e 2020, con deliberazioni di G.C. n. 10 del 14.02.2017, n. 72 del 19.12.2017, n. 43 del 17.07.2018 (utilizzo ex art. 14 CCNL 22.01.2004 entro l'orario di servizio) e n. 13 del 18.03.2019, n. 49 del 18.09.2019, n. 1 del 16.01.2020 (art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, al di fuori dell'orario di servizio - lavoro flessibile, posto non previsto in dotazione organica), è stato disposto l'utilizzo, di n. 1 dipendente del Comune di Castelgomberto per n. 4 ore settimanali dal 8.01.2020 al 30.06.2020, per assicurare l'operatività dell'Area tecnica - Lavori pubblici, privo di figure professionali tecniche, conferendo alla stessa le funzioni di Responsabile dell'Area/Posizione organizzativa fino al 30.06.2020;

7. nell'anno 2020, con deliberazione di G.C. n. 8 del 17.02.2020, è stato disposto l'utilizzo, ai sensi dell'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004, di n. 1 dipendente del Comune di Chiuppano per n. 7 ore settimanali dal 17.02.2020 al 14.04.2020 per assicurare l'operatività dell'Area tecnica Sviluppo territorio e Ambiente, privo di figure professionali tecniche; dal 15.04.2020 la stessa dipendente sarà assunta dal Comune di Calvene a seguito di procedura concorsuale, con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato;

Ritenuto:

- di proseguire nel triennio 2020/2022 il percorso volto alla sostituzione del personale al fine di garantire l'erogazione dei servizi alla collettività e dare certezza e stabilità gestionale all'ente e, al tempo stesso, di riorganizzare la struttura amministrativa;
- di portare a compimento il processo di reclutamento previsto nei precedenti piani del fabbisogno del personale;

Precisato che:

- è in corso la modifica del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi al fine di accorpate le Aree tecniche "Lavori pubblici" e "Sviluppo territorio e Ambiente" e ridurre il numero delle Aree funzionali da n. 4 a

n. 3, con l'intento di assegnare le funzioni di Responsabile/Posizione organizzativa dell' unica Area tecnica a dipendente comunale con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; tale riorganizzazione potrà decorrere dal 1.07.2020, alla scadenza dell'incarico (30.06.2020) conferito alla dipendente di Castelgomberto, ai sensi dell'art. 1, co. 557 della Legge n. 311/2004;

- riguardo all' Area Economico-Finanziaria, si intende procedere nel 2020 alla sostituzione di un'unità di personale - Cat D - "Istruttore direttivo contabile" assegnata all'Area Economico Finanziaria (originariamente a tempo pieno ed attualmente part-time per n. 26 ore sett.) che cesserà dal servizio il 30.09.2020 per pensionamento, prevedendo la copertura del relativo posto con assunzione di analoga figura professionale con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, compatibilmente con i tempi della procedura di assunzione e possibilmente dal 1.10.2020, nel rispetto del limite delle spese del personale; mentre l'utilizzo di dipendente del Comune di Camisano Vicentino, ai sensi dell'art. 1, co. 577 della Legge n. 311/2004, cesserà il 01.01.2021, anzichè il 30.06.2024, come da dimissioni rese dallo stesso dipendente in data 6.04.2020 prot. n. 1143, anche per consentire un passaggio di consegne al nuovo dipendente

- riguardo all'Area Amministrativa - Tributi, si programma per il 2021 l'assunzione di n. 1 dipendente di Cat. D "Istruttore direttivo amministrativo", con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, in sostituzione della figura professionale di pari categoria e profilo che cesserà dal servizio per pensionamento, presumibilmente dal 1.07.2021;

Precisato, quindi, che:

- la riorganizzazione della struttura comunale e la copertura dei posti vacanti consentiranno per il 2020 di limitare l'utilizzo di forme di lavoro flessibile, mediante la cessazione degli stessi sia con la scadenza naturale, che con la cessazione anticipata degli incarichi originari e di non programmare tali utilizzi per gli anni 2021 e 2022;

Visto l'art. 33 "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale al comma 2 testualmente recita:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento

*.
A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....ommissis...";*

Considerato che:

- come previsto dalla normativa sopra citata lo schema di decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno è stato sottoposto in data 11.12.2019 alla Conferenza Stato – città ed autonomie locali ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 30.04.2019, convertito con modificazioni in legge 28 giugno 2019, n. 58;

- ad oggi lo schema di D.P.C.M. di cui sopra, risulta ancora in attesa di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, pertanto non risulta applicabile;

Rilevato che, quindi, nelle more della pubblicazione in G.U. del predetto atto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione della facoltà assunzionale che prevedono che i Comuni con

popolazione oltre i mille abitanti a partire dall'anno 2019, possano procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel rispetto delle seguenti regole e limiti, riferiti al personale dei livelli, non dirigente:

- nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i.;

- ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, come modificato, da ultimo, dalla L.n. 26/2019, e' consentito il cumulo dal 2014 delle facoltà assunzionali per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, nei termini e nelle modalità definite dalla Corte dei Conti Sezioni Autonomie con la deliberazione n. 27/2014;

- ai sensi del medesimo art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014 e come modificato, dalla L. n. 26/2019, e' consentito altresì l'utilizzazione dei residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente, da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni (cfr. delibera Corte dei Conti Sezioni Autonomie n. 28/2015). A tal fine vengono applicate le percentuali delle facoltà assunzionali vigenti nel tempo, come chiarito dalla Corte dei conti Sezione Autonomie con deliberazione n. 25/2017;

- i vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

- ai sensi della Legge n. 26/2019 di conversione del D.L. n. 4/2019, per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, gli Enti Locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Ricordato che i vincoli assunzionali nel periodo 2015-2018 per il Comune di Calvene si presentano come segue:

Anno 2015 (art. 3, comma 5, D.L. n. 90/2014)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionali
Superiore a 1000 abitanti	Rapporto spese di personale/corrente superiore al 25%	60% spesa cessati anni precedente 2014

Anno 2016 (art.1, comma 228, L. n. 208/2015)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionali
Inferiore a 10.000 abitanti	Rapporto spese di personale/corrente superiore al 25%	75% della spesa del personale cessato nel 2015 in quanto l'Ente ha rispettato il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui al D.M. previsto dall'art. 263, co. 2, del TUEL

Anno 2017 (art.1, comma 228, L. n. 208/2015, come modificato, da ultimo, dall'art. 22, comma 2, D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni, nella L. n. 96/2017)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionali
Superiore a 1.000 abitanti		75% della spesa del personale cessato nel 2016

Anno 2018 (art.1, comma 228, L. n. 208/2015, come modificato, da ultimo, dall'art. 1, comma 863, L. n. 205/2017; art. 1, comma 479, lettera d) L. n. 232/2016)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionali
Superiore a 1.000 abitanti	Rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui al D.M. previsto dall'art. 263, co. 2, del TUEL	75% della spesa del personale cessato nel 2017 in quanto l'Ente ha rispettato il rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di cui al D.M. previsto dall'art. 263, co. 2, del TUEL

Anno 2019 (art.3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, modificato dal D.L. n. 4/2019, convertito con modificazioni nella Legge n. 26/2019)

Popolazione	Condizioni	Capacità assunzionali
Superiore a 1.000 abitanti	///	100% della spesa del personale cessato nel corso del 2018 100% della spesa del personale cessato nel corso del 2019

Vista, altresì, la Legge n. 56 del 19/06/2019 “Interventi per la concretezza delle azioni della pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell’assenteismo” che all’art. 3, comma 8, prevede la possibilità, relativamente al triennio 2019/2021, di effettuare assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’art. 30 del D.Lgs. 165/2001 in tema di mobilità volontaria;

Rilevato, alla luce di quanto sopra richiamato, che le facoltà assunzionali per il triennio 2020/2022 del Comune

di Calvene risultano così costituite:

RESTI ASSUNZIONALI - facoltà assunzionali del quinquennio precedente al 2020 ossia dal 2015 al 2019 non utilizzate (riferite alle cessazioni registrate dal 2014 al 2018 nonché il 2019), calcolati in base alla vigente normativa:

Facoltà assunzionali anno 2015 (cessazioni 2014: nessuna cessazione)	////
Facoltà assunzionali anno 2016 (cessazioni 2015: n. 1 Cat. B1 (dal 1° aprile 2015) - non utilizzata per assunzioni - servizi esternalizzati)	////
Facoltà assunzionali anno 2017 (cessazioni 2016: nessuna cessazione)	////
Facoltà assunzionali anno 2018 (cessazioni 2017: nessuna cessazione)	////
Facoltà assunzionali anno 2019 (cessazioni 2018: n. 1) - interamente utilizzata	€ 20.652,45 (B3 – 13 mensilità)
Facoltà assunzionali anno 2019 (cessazioni 2019 ai sensi L. 26/2019: n. 1) - interamente utilizzate	€ 23.808,10 (D1 – 13 mensilità)
Resti assunzionali dopo le assunzioni 2019 previste dalla delibera G.C. 5/2019	////

FACOLTÀ ASSUNZIONALI PER L’ANNO 2020 riferite alle CESSAZIONI previste nel 2020 (L. n. 26/2019):

Anno	Profilo	Causa cessazione	Ultimo giorno di lavoro	Categoria	Costo confluente nella capacità assunzionale (costi successivi al CCNL 21.05.2018)	% costo complessivo
------	---------	------------------	-------------------------	-----------	--	---------------------

2020	Istruttore direttivo contabile a tempo parziale per n. 26 ore settimanali.	Dimissioni per pensionamento D.L. n. 4/2019 (domanda già presentata)	30.09.2020	D	€ 23.808,10	100%
Totale facoltà assunzionali anno 2020 (cessazioni 2020)						€ 23.808,10

Ritenuto, pertanto, tenuto conto delle suesposte facoltà assunzionali dell'Ente, di aggiornare, con la presente deliberazione, il seguente piano dei fabbisogni di personale 2020/2022 (PTFP) per il Comune di Calvene:

Anno 2020

Categoria giuridica	Profilo professionale	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget assunzionale
D	Istruttore Direttivo contabile da assegnare all'Area Economico Finanziaria di pari profilo che si renderà vacante in seguito a pensionam. dello stesso dipendente dal 1.10.2020	n. 1 a tempo pieno	Dal 1.10.2020	Accesso dall'esterno tramite apposita procedura selettiva L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis - D. Lgs.165/01 e mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/01.	€ 23.808,10
C	Istruttore tecnico - amministrativo	n. 1 a tempo parziale al 50%	Dal 1.06.2020 presuntivamente	Mobilità esterna prevista dai precedenti Piani del fabbisogno per la copertura di posto vacante per cessione del contratto di lavoro - trasferimento dipendente	€ 10.940,66 (per copertura posto di dipendente trasferito con mobilità)
Totale necessità					€ 34.748,76
FACOLTA' ASSUNZIONALI 2020 (RESTI 2015/2019 // + FACOLTA' 2020 € 23.808,10)					€ 23.808,10 (al netto di € 10.940,66 occorrente per copertura posto)

	di dipendente trasferito per mobilità - spesa neutra)
RESTI FACOLTA' ASSUNZIONALI DOPO LE ASSUNZIONI 2020	€ ////

ALTRE MODALITA' DI ACQUISIZIONE RISORSE UMANE - ANNO 2020, in parte già disposte in anni precedenti.

UTILIZZO TEMPORANEO PARZIALE DI DIPENDENTI DI ALTRI ENTI AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO D'OBBLIGO - ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 311/2004 (delibera G.C. n. 26/2019; delibera G.C. n. 1/2020; delibera G.C. n. 8/2020)

Categoria giuridica	Profilo	Ore e Periodo di lavoro	Finalità	Costo annuo in via previsionale
D	Istruttore direttivo contabile	7 ore settimanali Periodo: dal 1.01.2020 fino al 31.12.2020 (dimissioni del 6.4.2020 prot. 1143 dal 01.01.2021)	Posizione organizzativa dell'Area Economico Finanziaria	€ 5.550,27
D	Istruttore direttivo tecnico	4 ore settimanali Periodo: dal 8.01.2020 al 30.06.2020	Posizione organizzativa dell'Area Tecnica Lavori pubblici	€ 1.322,67
C	Istruttore tecnico	7 ore settimanali Periodo: dal 16.01.2020 al 14.04.2020	Attività istruttoria tecnica	€ 746,26
TOTALE				€ 7.619,20

Anno 2021

Categoria giuridica	Profilo professionale	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget assunzionale
D	Istruttore Direttivo amministrativo a tempo pieno da assegnare all'Area Amministrativa - Tributi di pari profilo che si renderà vacante in seguito a pensionam. dello stesso di dipendente	n. 1 a tempo pieno	Da luglio 2021 presuntivamente	Accesso dall'esterno tramite apposita procedura selettiva L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01 e mobilità	€ 23.808,10

				volontaria ex art. 30 - D. Lgs. 165/01.	
Totale necessità					€ 23.808,10
FACOLTA' ASSUNZIONALI 2021 (RESTI 2016/2020 /// + FACOLTA' 2021 € 23.808,10)					€ 23.808,10
RESTI FACOLTA' ASSUNZIONALI DOPO LE ASSUNZIONI 2021					€ ///

ALTRE MODALITA' DI ACQUISIZIONE RISORSE UMANE - ANNO 2021				
UTILIZZO TEMPORANEO PARZIALE DI DIPENDENTI DI ALTRI ENTI AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO D'OBBLIGO - ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 311/2004				
Categoria giuridica	Profilo	Ore e Periodo di lavoro	Finalità	Costo annuo in via previsionale
//	//	//	//	//

Dato atto che per il 2022 eventuali assunzioni potranno essere effettuate per gestire il turn – over o eventuali necessità temporanee di servizio;

Richiamato:

- l'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s. m. e i. - Finanziaria 2007, modificato dall'art. 14, comma 7 della legge 122/2010 e dall'art. 16, comma 1 della legge 160/2016:

* comma 557 secondo il quale gli enti sottoposti al patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) assicurano la riduzione della spesa di personale; in particolare si stabilisce che, 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) [lettera abrogata dall'art. 16 comma 1, D.L. 24 giugno 2016 n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2016, n. 160];

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;

* commi 557-bis e 557-ter dell'art. 1 della L. n. 296/2006, introdotti dall'art. 14, comma 7 del D.L. 78/2010 convertito in Legge 30.07.2010, n.122/2010 con cui si specificano le ulteriori spese che costituiscono la spesa del personale e si prevede il divieto di assunzione di qualsiasi tipologia in caso di mancato rispetto del comma 557;

* comma 557- quater, aggiunto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione e cioè riferito, per gli enti soggetti al patto al triennio: 2011-2012 – 2013; a tale riguardo la Corte dei Conti - Sezione Autonomie - con delibera n. 25/2014 ha affermato che si tratta di un parametro fisso e immutabile, non dinamico, che non cambia nel tempo;

- il D.L. n. 78/2010, convertito nella legge 122/2010 che ha introdotto rilevanti novità in materia di personale degli enti locali ed ha previsto in modo inequivocabile l'obbligo di riduzione della spesa di personale;

- il D.L. n. 112 del 5 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133:

* art. 76, comma 4 che prescrive il rispetto del patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) nell'anno precedente;

- il D.L. n. 113/2016, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160:

*art. 9, c. 1-quinquies 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;

*art. 16, comma 1- bis che ha modificato il comma 228 dell'art. 1 della L. 28 dicembre 2015 n. 208, a sua volta modificato dal D.L. 50/2017, art. 22 ed ha previsto l'innalzamento della percentuale delle capacità assunzionali per il personale non dirigente dei Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti da 25% a 75% della spesa dei cessati nell'anno precedente, a condizione che il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno (per il triennio 2017-2019 il rapporto è stato definito con D.M. 10 aprile 2017);

- la Legge n. 232/2016 - Legge di bilancio 2017 dispone che l'ente deve avere dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e deve avere trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31.3 (Legge n. 232/2016); solamente per il 2016 il D.L. n. 113/2016 ha sanato la comunicazione tardiva di questo vincolo da effettuare comunque entro il 30 aprile;

- la Legge di bilancio 2020 (L. n. 160 del 27.12.2019) abroga le disposizioni di cui ai commi da 361 a 362-ter ed al comma 365 dell'art. 1 della Legge n. 145/2018, quindi torna ad essere consentito lo scorrimento delle graduatorie anche per gli idonei, nel rispetto comunque del vincolo di cui all'art. 91, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, che prevede l'impossibilità di scorrere una graduatoria per posti creati o trasformati dopo l'indizione del concorso; a questo punto, anche sulla base degli orientamenti della Corte dei Conti, questo dovrebbe valere anche per lo scorrimento delle graduatorie di altri Enti;

Viste, riguardo al lavoro flessibile, le seguenti disposizioni:

- l'art. 36, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui "Per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti.";

- l'art. 30, comma 2 sexies del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui: "Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto.";

- l'art. 53, comma 8, del medesimo decreto secondo il quale "Le pubbliche Amministrazioni non possono conferire incarichi retribuiti a dipendenti di altre amministrazioni pubbliche senza la previa autorizzazione";

- l'art. 92, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000, il quale recita "Gli Enti Locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina in materia. I dipendenti degli Enti Locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'Amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri Enti";

Visto inoltre l'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 (Finanziaria per il 2005) che recita testualmente:

"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza";

Ritenuto che:

- l'istituto regolato dall'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 costituisca un rapporto di lavoro di natura atipica, con il quale un piccolo comune assume un dipendente allo scopo preventivamente autorizzato dall'Ente di provenienza, entro il limite di 12 ore consentite dal massimo lavorabile delle 48, in deroga al vincolo di esclusività imposto dalla Legge; si tratta, comunque di un rapporto di lavoro subordinato che consente di instaurare il rapporto organico tra dipendente ed Ente utilizzatore, con imputazione a tale Ente delle attività svolte dal dipendente, l'incarico previsto dall'art. 1, comma 557 della Legge n. 311/2004 è sempre conferito a tempo determinato;

Dato atto che:

- il rapporto di lavoro atipico potrebbe essere assimilato, quindi, al rapporto di lavoro "flessibile", con la conseguente necessaria assoggettazione ai limiti di spesa imposti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in Legge n. 122/2010;

- l'art. 11, comma 4-bis, del D. L. n. 90/2014, introdotto dalla Legge n. 114/2014 dispone: "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";

- con le modifiche introdotte dal D.L. n. 90/2014 gli enti locali "virtuosi, seppur esclusi all'applicazione del limite del 50 per cento, ricadono inevitabilmente in quello del 100 per cento della spesa sostenuta nel 2009, regime, comunque, più favorevole rispetto al vincolo disposto dal primo periodo (50 per cento)";

-la Corte dei Conti a sezioni riunite con sentenza n.7/contr/11 del 7/2/2011 ha asserito che il concetto di "spesa sostenuta nell'anno 2009, deve riferirsi alla spesa programmata per la suddetta annualità";

-la Corte dei Conti del Molise con parere n. 109/2017 ha asserito che i piccoli comuni possono dare corso alla utilizzazione di dipendenti di altri enti locali utilizzando nello stesso tempo la convenzione per la gestione associata (scavalco condiviso) ed il comma 557 della legge n. 311/2004 (scavalco d'eccedenza), cioè al di fuori dell'orario di lavoro, in tal caso siamo nell'ambito del tetto di spesa del personale;

-l'Aran con il parere RAL 1554 perviene ad analoghe conclusioni: in questo modo si ampliano le opportunità di utilizzazione flessibile del personale di altri enti da parte dei comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti e delle unioni dei comuni;

Dato atto che le spese di personale del Comune di Calvene, ai sensi del comma 557 art. 1 della L. 296/2006 ss.mm.ii., in base al bilancio di previsione 2020/2022, tenuto conto di quanto contemplato dal Piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 nonché dalla consistenza dotazionale che si intendono approvare con il presente atto, come risulta dalla e-mail del 2.4.2020 inviata al Revisore dei Conti del Comune, sono di seguito riportate:

Tipologia di spesa	Media 2011/2013	Rendiconto 2018	Previsione assestato definitivo 2019	Bilancio previsione 2020/2022 Annualità 2020	Bilancio previsione 2020/2022 Annualità 2021	Bilancio previsione 2020/2022 Annualità 2022
Intervento 1 (Competenze fisse ed accessorie e oneri c/ente)		231.089,79	208.545,99	253.090,00	253.090,00	253.090,00
Intervento 7 (Irap c/ente)		16.101,00	14.776,24	17.650,00	17.650,00	17.650,00
Quota personale vigili						
Componenti escluse						
Totale spesa personale	276.761,61	247.190,79	223.322,23	270.740,00	270.740,00	270.074,00

Dato atto che la spesa derivante dalla consistenza della dotazione organica frutto della programmazione 2020/2022 rispetta i limiti imposti dall'art. 1, comma 557, comma 557 quater della Legge n. 206 del 27.12.2006;

Dato atto, riguardo al rispetto dei limiti di spesa del personale a tempo determinato (lavoro flessibile) ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, che:

- il Comune di Calvene non ha sostenuto alcuna spesa per lavoro a tempo determinato nell'anno 2009;

- ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, l'Ente Locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un

servizio essenziale per l'Ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e seguenti, del D Lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento (Sezione della Corte dei Conti del Veneto – delibera n. 369 del 10 ottobre 2018 che richiama il principio espresso dalla Sezione Autonomie con la Deliberazione del 24 luglio 2018 n. 15/2018);

- la spesa di personale per lavoro flessibile programmata è di:

€ ...7.619,20.....- anno 2020

€//..... - anno 2021

€.....//..... - anno 2022;

ed è strettamente necessaria ad assicurare l'espletamento dell'attività amministrativa e la funzionalità dei servizi comunali, nelle more della riorganizzazione della struttura organizzativa con previsione di accorpamento di Aree;

Ricordato che:

- con deliberazione di G. C. n. 12 del 24.02.2014, si è provveduto all'approvazione del Regolamento per il funzionamento del Comitato Unico di Garanzia;

- con decreto del segretario Comunale n. 5 del 6.4.2020 è stato costituito il Comitato Unico di Garanzia nel rispetto della direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri del 4.3.2011 e delle linee di indirizzo sulle modalità di funzionamento e costituzione approvate dalla Giunta comunale;

Dato atto che con deliberazione di G.C. n. 14 del 18.03.2019 si è provveduto all'approvazione, con parere positivo della Consigliera di Parità competente per territorio in data 15.04.2019, prot. 150473, del Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021;

Visto, inoltre, il D. L. n. 113/2016 ed in particolare l'art. 9 comma 1-quinquies, come modificato dall' art. 1, comma 904, della L. 145/2018 il quale testualmente recita: *“In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono 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, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo.”;*

Visto, altresì, l'art. 10, comma 5 del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii. il quale prevede: *“in caso di mancata adozione del Piano della Performance.....omissis.....l'Amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale.....”;*

Dato atto che gli atti di cui sopra risultano regolarmente approvati e risulta rispettato l'invio delle informazioni previste alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196;

Dato atto degli esiti dell'istruttoria condotta dal Responsabile del servizio del personale;

Preso atto che il responsabile del procedimento attesta, in merito all'istruttoria:

- di avere rispettato le varie fasi del procedimento ai sensi della Legge 241/90 e della normativa specifica;
- di avere verificato, nel corso delle diverse fasi del procedimento, l'insussistenza di situazioni di conflitto d'interessi;
- di essersi attenuto alle Misure di prevenzione della corruzione, generali e specifiche previste nel piano Triennale di Prevenzione della Corruzione in vigore presso l'Ente;
- che la spesa connessa al presente provvedimento è coerente con i vincoli in materia di personale;

Dato atto che la presente deliberazione è trasmessa alla RSU ed alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali del 21.5.2018;

Acquisito il parere favorevole con verbale n. 38 del 6.4.2020 del Revisore dei Conti del Comune di Calvene, assunto al Protocollo Generale del Comune di Calvene al n. 1145 del 6.4.2020, allegato alla presente delibera, espresso sulla proposta di programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 che si intende approvare con il presente atto;

Visti il parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Responsabile del servizio del personale, ad esito del controllo attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile favorevole espresso dal Responsabile del servizio finanziario, attestante la regolarità contabile del presente atto in relazione agli effetti diretti e/o indiretti che lo stesso produce sulla situazione economico-finanziaria, ai sensi degli articoli 49, 147, comma 1 e 147-bis del Decreto legislativo 18/08/2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

Dato atto che i suddetti pareri sono allegati al presente atto a formarne parte integrante e sostanziale;

Dato atto che:

- il Comune di Calvene conta **n. 1.323** abitanti al 31.12.2019;
- il rapporto dipendenti/popolazione dell'anno 2017 è inferiore (1/219,50) al rapporto medio dipendenti-popolazione (1/128) per classe demografica (1.000/1.999) come definito triennialmente con decreto del Ministero dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, del Testo unico n. 267/2000 (D.M. 10 aprile 2017, valevole per il triennio 2017/2019);

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale è in rapporto funzionale diretto con i documenti di programmazione dell'Ente (DUP, Bilancio di previsione, PEG);

Ritenuto, quindi, di aggiornare il programma triennale del fabbisogno di personale 2020 -2022, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2020, affinché il Responsabile del Servizio Personale possa procedere secondo gli indirizzi ivi determinati;

Ritenuto, inoltre, di definire la consistenza della dotazione organica rimodulata in base ai fabbisogni di personale di cui sopra, secondo le linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018 nel rispetto di quanto previsto all'art. 6, comma 2 e 3, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, in termini qualitativi (consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica) e quantitativi (alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione); la nuova dotazione organica coincide con la consistenza del personale, suddiviso per categoria, compreso il segretario generale, coerentemente con il P.T.F.P. 2020/2022 dell'ente che si mira ad approvare con il presente atto, **come da allegato sub a)**;

Visti:

- il D.Lgs. 18.08.2000, n. 267 e ss. mm. ed ii.;
- il D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ed ii.;
- il D. Lgs. n. 33/2013, modificato dal D. Lgs. n. 97/2016 – art. 16;
- gli artt. 34, 34 bis, 35 del D. Lgs. n. 165/2001, modificato dal D. Lgs. n. 75/2017 “comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità”;
- il D.L. n. 162/2019, convertito dalla Legge n. 8/2020 - art. 17, comma 1-bis che consente agli enti locali che intendano procedere ad assunzioni in attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti dal medesimo piano, in deroga all'art. 91, comma 4 del TUEL;
- lo Statuto Comunale;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

Le premesse si intendono tutte qui trascritte ed approvate;

- 1. di aggiornare** il piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2021-2022 in ordine alle assunzioni da effettuare nel periodo 2020/2022, così come di seguito indicato:

Anno 2020

Categoria giuridica	Profilo professionale	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget assunzionale
D	Istruttore Direttivo contabile a tempo pieno da assegnare all'Area Economico Finanziaria di pari profilo che si renderà vacante in seguito a pensionam. dello stesso dipendente dal 1.10.2020	n. 1 a tempo pieno	Dal 1.10.2020	Accesso dall'esterno tramite apposita procedura selettiva L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01 e mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01.	€ 23.808,10
C	Istruttore tecnico - amministrativo	n. 1 a tempo parziale al 50%	Dal 1.06.2020	Mobilità esterna previsto dai precedenti Piani di fabbisogno per la copertura di posto vacante per cessione del contratto di lavoro - trasferimento dipendente	€ 10.940,66 (per copertura posto di dipendente trasferito con mobilità)
Totale necessità					€ 34.748,76
FACOLTA' ASSUNZIONALI 2020 (RESTI 2015/2019 //// + FACOLTA' 2020 € 23.808,10)					€ 23.808.10 (al netto della spesa occorrente per la copertura del posto trasferito per mobilità - spesa neutra)
RESTI FACOLTA' ASSUNZIONALI DOPO LE ASSUNZIONI 2020					€ ////

ALTRE MODALITA' DI ACQUISIZIONE RISORSE UMANE - ANNO 2020, in parte già disposte in anni precedenti

UTILIZZO TEMPORANEO PARZIALE DI DIPENDENTI DI ALTRI ENTI AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO D'OBBLIGO - ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 311/2004 (delibera G.C. n. 26/2019; delibera G.C. n. 1/2020; delibera G.C. n. 8/2020)

Categoria giuridica	Profilo	Ore e Periodo di lavoro	Finalità	Costo annuo in via previsionale

D	Istruttore direttivo contabile	7 ore settimanali Periodo: dal 1.01.2020 al 31.12.2020 (dimissioni del 6.4.2020 prot. 1143 dal 01.01.2021)	Posizione organizzativa dell'Area Economico Finanziaria	€ 5.550,27
D	Istruttore direttivo tecnico	4 ore settimanali Periodo: dal 8.01.2020 al 30.06.2020	Posizione organizzativa dell'Area Tecnica Lavori pubblici	€ 1.322,67
C	Istruttore tecnico	7 ore settimanali Periodo: dal 16.01.2020 al 14.04.2020	Attività istruttoria tecnica	€ 746,26
TOTALE				€ 7.619,20

Anno 2021

Categoria giuridica	Profilo professionale	n. unità	Decorrenza	Tipologia di reclutamento	Quota utilizzo budget assunzionale
D	Istruttore Direttivo amministrativo a tempo pieno da assegnare all'Area Amministrativa - Tributi di pari profilo che si renderà vacante in seguito a pensionam. dello stesso Responsabile	n. 1 a tempo pieno	Da luglio 2021 presumibilmente	Accesso dall'esterno tramite apposita procedura selettiva L'assunzione è comunque subordinata al previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del d.lgs. 165/01 e mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/01.	€ 23.808,10
Totale necessità					€ 23.808,10
FACOLTA' ASSUNZIONALI 2021 (RESTI 2016/2020 /// + FACOLTA' 2021 € 23.808,10)					€ 23.808,10
RESTI FACOLTA' ASSUNZIONALI DOPO LE ASSUNZIONI 2021					€ ///

ALTRE MODALITA' DI ACQUISIZIONE RISORSE UMANE - ANNO 2021

UTILIZZO TEMPORANEO PARZIALE DI DIPENDENTI DI ALTRI ENTI AL DI FUORI DELL'ORARIO DI LAVORO D'OBBLIGO - ART. 1, COMMA 557 DELLA LEGGE N. 311/2004

Categoria giuridica	Profilo	Ore e Periodo di lavoro	Finalità	Costo annuo in via previsionale
//	//	//	//	//

2. di dare atto che per il 2022 eventuali assunzioni potranno essere effettuate per gestire il turn – over o eventuali necessità temporanee di servizio;

3. di dare atto, inoltre, che:

- la riorganizzazione della struttura comunale e la copertura dei posti vacanti consentiranno per il 2020 di limitare il ricorso a forme di lavoro flessibile, mediante la cessazione degli stessi sia con la scadenza naturale, che con la cessazione anticipata degli incarichi originari e di non programmare tali utilizzi per gli anni 2021 e 2022;

4. di definire conseguentemente la consistenza della dotazione organica rimodulata in base ai fabbisogni di personale 2020/2022 di cui sopra, nel rispetto delle linee di indirizzo di cui al D.M. 8 maggio 2018 e dei vincoli in materia di personale, tenuto conto delle cessazioni intervenute, delle assunzioni previste nel 2020 e delle assunzioni già autorizzate per l'anno 2019 con delibere di G.C. n. 68/2028, n. 5/2019 e di C.C. n. 43 del 2/12/2019 in corso di realizzazione, come **da allegato sub a)**;

5. di dare atto, altresì, che la nuova consistenza della dotazione di personale consente di rispettare il limite di spesa di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296 del 27.12.2006, relativo alla spesa media del triennio 2011/2013 pari a **€ 276.761,61**;

6. di dare atto che il presente piano incide rispetto alle possibilità assunzionali dell'ente come di seguito riassunto:

FACOLTA' ASSUNZIONALI 2020 (RESTI 2015/2019 € //// + FACOLTA' 2020 € 23.808,10)	€. 23.808,10
assunzioni programmate 2020	- € 34.748,76 (di cui € 10.940,66 per copertura posto di dipendente trasferito con mobilità ed € 23.808,10 per copertura posto di dipendente che cesserà per pensionamento)
RESTI FACOLTA' ASSUNZIONALI DOPO LE ASSUNZIONI 2020	€. ////
NUOVE FACOLTA' 2021 (RESTI 2016/2020 € /// + FACOLTA' 2021 € 23.808,10)	€ 23.808,10
assunzioni programmate 2021	- € 23.808,10
RESTI DOPO L'APPLICAZIONE DEL PTFP	€ ////

7. di dare atto della eventuale possibilità di modificare in corso d'anno il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), aggiornato con il presente atto, qualora si verificassero situazioni nuove e non prevedibili nel corso dell'anno o qualora nell'ambito dell'eventuale confronto con i sindacati dovessero emergere elementi non considerati;

8. di dare atto che la presente deliberazione è adottata nel rispetto dei dettati della normativa vigente in materia di personale;

9. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni personale in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;

10. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare della RGS n. 18/2018;

11. di trasmettere la presente deliberazione è trasmessa alla RSU ed alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL Funzioni locali del 21.5.2018;

12. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, stante la necessità di dare avvio quanto prima alla sostituzione del personale.

Vista la proposta di deliberazione riguardante l'argomento di cui all'oggetto si esprime:

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Data: 06-04-2020

Il responsabile del servizio

F.to Pierobon Matteo

Vista la proposta di deliberazione riguardante l'argomento di cui all'oggetto si esprime:

PARERE: **Favorevole** in ordine alla **Regolarita' contabile**

Data: 06-04-2020

Il responsabile del servizio

F.to Pierobon Matteo

Letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
F.to PASIN ANDREA

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Tedeschi Caterina

PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'albo pretorio da oggi 16-04-2020 fino al 01-05-2020 ai sensi dell'art. 32 della legge n. 69/2009.

L'incaricato della pubblicazione
F.to Tedeschi Caterina

ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione:

è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio;
è divenuta esecutiva il giorno 26-04-2020 decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (Art. 134, comma 3, D.Lgs. n. 267/2000).

li 27-04-2020

Il Segretario Comunale
F.to Tedeschi Caterina

E' copia conforme all'originale.

Li, _____

Il Funzionario incaricato

**NUOVA DOTAZIONE ORGANICA COINCIDENTE CON LA CONSISTENZA DEL
PERSONALE SUDDIVISO PER CATEGORIA, COMPRESO IL SEGRETARIO COMUNALE, IN
COERENZA CON IL P.T.F.P. 2020/2022**

Categorie	Costo teorico per categoria (compresi oneri riflessi)	DOTAZIONE ORGANICA		Posti coperti al 1.01.2020	Posti vacanti al 1.01.2020	Posti che si liberano nel 2020	Posti in corso di copertura già autorizzati per il 2019 con delibera di G.C. 5 del 25.02.2019	Posti da coprire con il presente PTFP nel 2020	NUOVA DOTAZIONE 2020 CONSISTENZA			
		Delibera G.C. n. 5 del 25.02.2019 (previgente normativa)							n. posti	Costo teorico	n. posti	Costo teorico
		n. posti	Costo teorico									
B1	26.409,99	2	- 52.819,98	0	2	0	0	0	1	26.409,99		
B3	27.917,98	2	- 55.835,96	0	2	0	1	0	1	27.917,98		
C	29.792,87	3*	- 89.378,61	1 (tempo pieno)	2 (1 a tempo pieno e 1 part-time 20/36 ore sett.)	0	1 (part-time per 18 ore sett.)	0	3	89.378,61		
D1	32.416,29	3	- 97.248,87	2**	1	1	1	1	3	97.248,87		
TOTALE			- 295.283,42	3	7	1	3	1	8	240.955,45		
Segretario	58.547,67	1	- 10.325,10	0	1				1***	10.325,10		
TOTALE		11	- 305.608,52	3	8	1	3	1	9	251.280,55		

* di cui n. 1 part-time per n. 20/36 ore settimanali

** di cui coperto per n. 26/36 ore settimanali

*** Segretario comunale in convenzione con altri Enti per presunte n. 5 ore settimanali (14%)

PROSPETTO DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA IN TERMINI QUANTITATIVI

Categoria	Profilo professionale	Area Amministrativa - Tributi	Area Economico-Finanziaria	Area tecnica	Totale complessivo	Note
B1	Esecutore tecnico			1		
Totale parziale					1	
B3	Collaboratore tecnico			1		
Totale parziale					1	
C	Istruttore amministrativo	1				
	Istruttore amministrativo-contabile		1			
	Istruttore tecnico - amministrativo			1		E' in corso la procedura per la copertura del posto part-time al 50% con mobilità esterna ex art. 165/2001.
Totale parziale					3	
D	Istruttore direttivo amministrativo	1				
	Istruttore direttivo contabile		1			Il posto è a tempo pieno, ma coperto a tempo parziale per n. 26/36 - si libera dal 1.09.2020. E' programmata l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo pieno
	Istruttore direttivo tecnico			1		Il posto sarà coperto dal 15 aprile 2020
Totale parziale					3	
Segretario comunale		1				Attualmente posto vacante; Previsione: in Convenzione con altri Enti per presunte n. 5 ore settimanali
Totale parziale					1	
Totale complessivo		3	2	4	9	
Totale, esclusi i posti non coperti al 31.03.2020		2	1	1	4	

RIEPILOGO AL 31.03.2020

Area Amministrativa - Tributi

n. 2 risorse umane: n. 1 di Cat. D e n. 1 di Cat. C

Segretario comunale

Posti coperti: n. 1 di Cat. D e n. 1 di Cat. C (tempo pieno)

Posti vacanti n. 1 (tempo parziale 14% - Segretario comunale)

Area Economico - Finanziaria

n. 2 risorse umane: n. 1 di Cat. D e n. 1 di Cat. C

Posti coperti: n. 1 di Cat. D (tempo parziale)

Posti vacanti: n. 1 (Cat. C)

Area Tecnica

n. 4 risorse umane: n. 1 di Cat. D, n. 1 di Cat. B1, n. 1 di Cat. B3 e n. 1 di Cat. C

Posti coperti: n. 1 (Cat. B3)

Posti vacanti: n. 3 (Cat. B1, Cat. D, Cat. C)

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - ANNI 2020/2022. AGGIORNAMENTO

ORGANO DI REVISIONE DEI CONTI
Verbale n. 38 del 06.04.2020

IL REVISORE DEI CONTI

Il sottoscritto MICHELINI MAURO, revisore contabile del comune di Calvene, nominato con delibera consiliare n. 37 del 04.12.2017, in data 2 e 6 aprile 2020 ha ricevuto ed esaminato la proposta di delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto: "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - ANNI 2020/2022. AGGIORNAMENTO".

Esaminata la documentazione prodotta;

Richiamati:

- l'art. 39, comma 1 della Legge n. 449/1997 e l'art. 91, comma 1 del D.Lgs. n.267/2000 i quali prevedono che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata della spesa del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'art. 89, comma 5, del 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;
- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che all'art. 6 dispone:
"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 stataliomissis..... 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.” (Tale divieto si applica con decorrenza dal 28 settembre 2018).

***art. 6-ter** - “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. 3. 4. 5.....omissis....;

- l'art. 1 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s. m. e i. - Finanziaria 2007, modificato dall'art. 14, comma 7 della legge 122/2010 e dall'art. 16, comma 1 della legge 160/2016:

* comma 557 secondo il quale gli enti sottoposti al patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) assicurano la riduzione della spesa di personale;

- comma 557 – ter il quale prevede, in caso di mancato rispetto del comma 557, che si applichi il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 25.6.2008, n. 112, convertito con modifiche dalla legge 6.8.2008, n. 133;
- comma 557- quater, aggiunto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, il quale stabilisce che, ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 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 presente disposizione e cioè riferito, per gli enti soggetti al patto al triennio: 2011- 2012 – 2013; a tale riguardo la Corte dei Conti - Sezione Autonomie - con delibera n. 25/2014 ha affermato che si tratta di un parametro fisso e immutabile, non dinamico, che non cambia nel tempo;
- il D.L. n. 78/2010, convertito nella legge 122/2010 che ha introdotto rilevanti novità in materia di personale degli enti locali ed ha previsto in modo inequivocabile l'obbligo di riduzione della spesa di personale;
- il D.L. n. 112 del 5 giugno 2008, convertito con modificazioni dalla Legge 6 agosto 2008, n. 133:
 - * art. 76, comma 4 che prescrive il rispetto del patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) nell'anno precedente;
 - il D.L. n. 113/2016, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160:
 - *art. 9, c. 1-quinquies 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;
 - *art. 16, comma 1- bis che ha modificato il comma 228 dell'art. 1 della L. 28 dicembre 2015 n. 208, a sua volta modificato dal D.L. 50/2017, art. 22 ed ha previsto l'innalzamento della percentuale delle capacità assunzionali per il personale non dirigente dei Comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti da 25% a 75% della spesa dei cessati nell'anno precedente, a condizione che il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno (per il triennio 2017-2019 il rapporto è stato definito con D.M. 10 aprile 2017);
 - la Legge n. 232/2016 - Legge di bilancio 2017 dispone che l'ente deve avere dimostrato il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e deve avere trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31.3 (Legge n. 232/2016);

solamente per il 2016 il D.L. n. 113/2016 ha sanato la comunicazione tardiva di questo vincolo da effettuare comunque entro il 30 aprile;

- l'art. 3, comma 5, del Decreto Legge n. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, stabilisce che, a decorrere dall'anno 2018, le Regioni e gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Sempre con detto aggiornamento normativo, gli obblighi di riduzione delle spese di personale, previsti dal comma 557 della Legge 296/2006, non comprendono più la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, così superando le questioni poste dalla deliberazione n. 16/2016 della sezione autonomie della Corte dei Conti;

Richiamato:

- il Decreto 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro della salute, ha definito le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale secondo le previsioni degli articoli 6 e 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come novellati dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017. Le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA." - in vigore dal 28 luglio 2018 - 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;

Considerato che:

- il D. Lgs. n. 75/2017 - art. 22, comma 1 stabilisce che il divieto di assumere nuovo personale, di cui al suindicato articolo 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001, si applica comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo" e cioè dal 28 settembre 2018, fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati. A tale riguardo il paragrafo 2.3 "sanzioni" delle linee guida precisano che il divieto di assumere scatta sia per il mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, che per l'omessa adozione del Piano triennale dei fabbisogni e degli adempimenti previsti dagli articoli 6 e 6-ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001;
- con la riforma della Pubblica Amministrazione introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017 e secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA." 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. Pertanto la dotazione organica diventa uno strumento che guida la definizione del piano assunzionale e viene espressa in termini finanziari, riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto;
- in conclusione, la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche deve essere coerente con la programmazione triennale del fabbisogno di personale ed essere effettuata periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni (art. 6 del D.Lgs. 165/2001). Per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 richiama il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche;
- 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;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale, avente ad oggetto **“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - ANNI 2020/2022. AGGIORNAMENTO”**.

Preso atto che l'Amministrazione:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- ha rispettato il pareggio di bilancio per gli anni 2016, 2017 e 2018;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L.296/2006;

Visti

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile del Responsabile di area economico finanziaria per il **“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - ANNI 2020/2022. AGGIORNAMENTO”**.

certifica

che la Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

- sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- l'incidenza della spesa di personale risulta inferiore alla media del triennio 2011-2013;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale, avente ad oggetto **“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE - ANNI 2020/2022. AGGIORNAMENTO”**.

Il Revisore Contabile

Dot. Michelini Mauro

