



COMUNE DI MASSANZAGO

PROVINCIA DI PADOVA

ORIGINALE

Prot. n. _____

Del _____

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 109

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2020-2022 - RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE

L' anno **duemiladiciannove** addì **sei** del mese di **dicembre** alle ore **12:30**, nella sala destinata alle adunanze, si è riunita la Giunta Comunale.

Sono presenti i Signori:

SCATTOLIN STEFANO	SINDACO	Presente
SCHIAVON SABRINA	VICESINDACO	Presente
CAMPELLO FRANCO	ASSESSORE	Presente
FORT ANTONELLA	ASSESSORE	Presente
GALLO ALFIO	ASSESSORE	Presente

Partecipa alla seduta il Sig. Peraro Paola in qualità di Segretario Generale.

Il Sig. SCATTOLIN STEFANO nella sua qualità di SINDACO, assume la presidenza e, riconosciuta legale l' adunanza, dichiara aperta la seduta.

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Viene sottoposta alla giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che:

- dal 01.01.2015 gli enti locali devono applicare il principio della competenza finanziaria potenziato di cui al D.Lgs. n. 118/2011 e ss.mm.ii.;
- il quadro legislativo di riforma dell'organizzazione dell'Ente Locale, in particolare il D.Lgs. 267/2000 ed il D.Lgs. 165/2001, considera le risorse umane come fattore strategico della complessa riorganizzazione della Pubblica Amministrazione;
- l'art. 91 del citato testo unico dispone che "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.

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

- *"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- *2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo*
- *6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
- *3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.*
- *Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
- *4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei*
- *ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro*
- *dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato*

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

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

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica

amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette

informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta

giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

RILEVATO che :

- il Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha approvato le “Linee di indirizzo” per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l' autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che “(···) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (···) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

VISTI :

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

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

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

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

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai 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.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “*dotazione organica*” si deve tradurre, d' ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l' attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

CHIARITO, quindi, che con le modifiche della riforma Madia la “Dotazione Organica” altro non è se non una fotografia del personale in servizio cui va aggiunta la capacità assunzionale prevista dalla normativa che, per gli Enti Locali, è rappresentata dai limiti previsti dall’articolo 1, comma 557, Legge 296/2006 pari ad un valore di spesa media massima sostenuta nel triennio 2011-2013;

DATO ATTO che la Dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, pari alla spesa media del triennio 2011-2013) è pari al valore di € 747.165,33;

RILEVATO che l’art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34, convertito in Legge n. 58/2019 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”

RILEVATO che, alla data odierna, il DPCM sopra citato non è ancora stato emanato e, pertanto l’adozione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, viene adottato a legislazione vigente, in attesa delle nuove disposizioni applicative;

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

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

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

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

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

CONSIDERATO quindi, ai sensi del su richiamato art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell' art. 16 della Legge n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo

dall'01.01.2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

CONSIDERATA la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell' art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

RITENUTO, pertanto, di confermare l'attuale Dotazione Organica dell'Ente, intesa come personale attualmente in servizio integrata con il piano assunzioni che si approva con il presente atto;

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

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

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296

(Legge

finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali

enti “assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);

costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);

- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);

- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data

di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013);

VISTO l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

VISTO il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: “5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e 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.”

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

VISTO l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a

tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1,

lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente

utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto

da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i

limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia

locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli

enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse

disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi

dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (···). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

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

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

CONSIDERATO che, ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate, si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;

RICHIAMATE altresì le precedenti deliberazioni di giunta comunale n. 2 del 22.01.2019 avente ad oggetto “Programma del Piano Triennale e del fabbisogno del personale 2019-2021” aggiornata con deliberazioni della Giunta Comunale n. 53 del 9.5.2019 e n. 96 del 26.11.2019;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 26 febbraio 2013 avente ad oggetto “Disciplina in materia di rapporti di lavoro flessibile – regolamentazione”;

PRESO ATTO che ai sensi del DL 90/2014 per le assunzioni a tempo determinato e le altre assunzioni flessibili, il tetto di spesa è pari a quello sostenuto allo stesso titolo nell'anno 2009, che per il comune di Massanzago corrisponde ad € 36.831,26;

VISTI:

- l'art. 4 del Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 59 del 21.12.2010 e ss.mm.ii., che stabilisce "La struttura organizzativa è articolata in settori, uffici, e servizi”;
- l'art.9 del Regolamento che disciplina le posizioni organizzative, in conformità con quanto dispone l'art.11 del CCNL del 31.2.1999, preposte ai settori in cui si articola l'organizzazione dell'ente;

DATO ATTO che attualmente la struttura organizzativa di questo ente, per effetto della deliberazione della Giunta Comunale n. 72 del 3.11.2015 e del presente provvedimento (attesi i decreti sindacali in data 25.09.2019) risulta articolata nei seguenti Settori:

- Settore Affari Generali;
- Settore Economico - Finanziario;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

- Settore Territorio;
- Settore Demografico-Culturale;

RISCONTRATO, altresì, l'art. 14, comma 7, del D.L. 95/2012 convertito nella legge 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita nonché le unità dichiarate in esubero poste in quiescenza non costituiscono cessazioni;

PRECISATO che riscontrando una situazione di difficoltà generale degli uffici dovuta alle insufficienti risorse umane vi è l'esigenza di ricercare soluzioni compatibili con le norme in materia finanziaria;

RAVVISATA la necessità di approvare il Piano triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2020-2022, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

PRESO ATTO che l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014 prevede che a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei resti ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente, termine considerato dinamico rispetto all'anno delle assunzioni previste, come stabilito dalla Corte dei Conti – Sezione Autonomie n. 28/2015;

RICHIAMATO, altresì, l'art. 1, comma 236, della legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) a partire dall'anno 2016 contingentata le risorse destinate al trattamento accessorio;

VISTA dunque l'attuale normativa in materia di facoltà assunzionale che, con l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 114/2014, e s.m.i., prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni 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;

CONSIDERATO che nell'anno 2019 si è verificata una cessazione e che nello stesso anno si è provveduto ad assumere pari categoria professionale con l'utilizzo delle risorse di cui all'art. 3, comma, 5 del D.L. 90/2014, precisato, e che attualmente non è possibile prevedere le cessazioni che interverranno nel 2020 e nel 2021;

RILEVATO che i margini assunzionali riferiti al triennio 2020/2022, a legislazione vigente, ammontano ad € 211,42 e che pertanto non è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato;

RITENUTO pertanto, di integrare la programmazione triennale del personale con le seguenti azioni per l'anno 2020-2021-2022

- all'instaurazione di n. 2 rapporti a tempo determinato al 50% di n. 2 Istruttori Amministrativi cat. C1 per il periodo di 12 mesi prorogabili, da utilizzare per assicurare la gestione delle attività ordinarie considerato che negli ultimi due anni sono state esperite diverse procedure di mobilità mai andate a buon fine da assegnare al Settore Economico- Finanziario e Settore Affari Generali

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

nel rispetto del limite imposto dalla vigente normativa, oppure n. 1 Istruttore amministrativo da utilizzare al 50% nei due Settori interessati;

DI PRENDERE ATTO che l'attuazione del fabbisogno assunzionale per l'anno 2020-2021-2022 consente di rispettare i limiti imposti dalla vigente normativa come da prospetto sotto riportato:

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2020	2021	2022
Spese macroaggregato 101	699.298,70	602.209,00	602.209,00	602.209,00
Spese macroaggregato 103	21.262,38	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	39.755,00	39.155,00	39.155,00	39.155,00
Altre spese: convenzione segreteria		45.000,00	45.000,00	45.000,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: Spesa personale Federazione dei Comuni del Camposampierese	100.862,95	95.379,90	95.379,90	95.379,90
Altre spese: Spesa reimputata con FPV		20.276,00	20.276,00	20.276,00
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	864.744,59	802.019,90	802.019,90	802.019,90
(-) Componenti escluse (B)	117.579,06	117.167,89	118.467,89	118.467,89
FPV Spesa da rinviare nell'anno successivo		20.276,00	20.276,00	20.276,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	747.165,53	664.576,01	663.276,01	663.276,01

PRECISATO che l'art. 16 del D.L. n. 113 del 24/06/2016, sancisce che all'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la lettera a) è abrogata, superando quindi quanto sostenuto dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con deliberazione n. 27/SEZAUT/2015/QMIG del 18 settembre 2015, che aveva ritenuto che la l'articolo 1, comma 557, lettera a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, fosse norma cogente e che pertanto gli enti locali dovevano perseguire gli obiettivi di riduzione delle spese di personale e di contenimento della dinamica retributiva e occupazionale anche attraverso azioni rivolte, tra l'altro, alla riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti;

PRECISATO:

- che il Piano delle azioni positive per il triennio 2019-2021 è stato approvato dalla Giunta della Federazione dei Comuni del Camposampierese con deliberazione n. 82 del 07.10.2019;
- che detto piano, trattandosi di funzione trasferita, è applicato anche per il Comune di Massanzago;

DATO ATTO che il Comune di Massanzago ha ottemperato al rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dalla documentazione agli atti;

DATO ATTO che la Dotazione Organica dell'Ente, come personale in servizio, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 68/1999, in quanto dalla rilevazione dell'anno 2018 e dalle assunzioni verificatesi nell'anno 2019, non risulta dovuta la quota di riserva;

PRECISATO che l'Ente si riserva la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del personale di cui al presente atto, qualora si verificassero nuove esigenze;

DATO ATTO, altresì che ai sensi dell'art. 8 del D.L. 66/2014 convertito in Legge 89/2014 il Comune di Massanzago ha provveduto a pubblicare nel sito internet www.comune.massanzago.pd.it – sezione amministrazione trasparente – pagamenti dell'Amministrazione l'attestazione dei tempi medi di pagamento relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture con cadenza trimestrale e con cadenza annuale;

RICHIAMATO il C.C.N.L. 21.5.2018 relativo al Comparto Funzioni Locali;

PRECISATO che sarà data comunicazione alle RSU e alle OO.SS. territoriali del presente atto;

ACCERTATA la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 165/2000;

VISTI i vigenti regolamenti comunali;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Settore Economico – Finanziario previsto dall'art. 49 – 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

ACQUISITO il parere favorevole di regolarità contabile del Responsabile dell'ufficio Economico Finanziario, ai sensi dall'art. 49 – 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni, di cui alla relazione **allegato sub D)**;

ACQUISTO il parere favorevole del revisore dei conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, Legge n. 296, 2006 di cui all'**allegato sub E)**;

DELIBERA

1. di confermare che a seguito ricognizione ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. presso questa Amministrazione permane l'assenza di condizioni di soprannumero ed eccedenza di personale nei singoli servizi;
2. di approvare, per le motivazioni espresse in premessa, la dotazione organica dell'Ente, **allegato A)** dando atto che la spesa non supera il tetto massimo della spesa di personale, limite imposto dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 27.12.2006, n. 296 - spesa media triennio 2011-2013, pari ad € 747.165,53;
3. di precisare che il valore delle facoltà assunzionali per l'anno 2020 risulta essere pari ad € 211,42, e che pertanto non permette di assumere a tempo indeterminato, **allegato B)**;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

4. approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022, nonché il piano annuale assunzionale 2020 come esplicitato nelle premesse e che si intende qui riportato e trascritto come da **allegato C)** dando atto che dovrà essere garantita la sostituzione di tutto il personale che eventualmente andrà a cessare negli anni in questione non considerati nel presente piano;
5. di procedere, quindi, nell'anno 2020 all'instaurazione di n. 2 rapporti a tempo determinato al 50% con profilo professionale di Istruttore Amministrativo cat. C1 per il periodo di 12 mesi, prorogabili, per assicurare la gestione delle attività ordinarie considerato che negli ultimi anni sono state esperite diverse procedure di mobilità non andate a buon fine, da assegnare al Settore Economico- Finanziario e Settore Affari Generali nel rispetto del limite imposto dalla vigente normativa, oppure all'instaurazione di un unico rapporto con utilizzo al 50% nei Settori interessati;
6. di dare atto che vengono rispettati i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della legge 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimenti della spesa del personale prevedendo una spesa del personale per l'annualità 2020 di € 664.576,01;
7. di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificano nuove esigenze;
8. di dare atto che la spesa derivante dal presente provvedimento adeguata copertura nelle previsioni di bilancio 2020 in corso di approvazione;
9. di pubblicare il presente Piano triennale dei Fabbisogni 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 D.Lgs. n. 33/2013 e.s.m.i.;
10. di attivare la procedura di informativa alle Organizzazioni Sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001, nonché di trasmettere, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001, il presente piano al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 gg, tramite il portale SICO;
11. dichiarare con separata votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del T.U. – D.Lgs. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suestesa proposta di deliberazione;

VISTI i pareri tecnico e contabile formulati dai Responsabili dei Servizi interessati ai sensi dell'art. 49 e 147/bis, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

DATO ATTO che, in ordine alla presente proposta di deliberazione, il Segretario Generale non ha sollevato alcun rilievo in ordine alla conformità alle leggi, allo statuto e ai regolamenti, ai sensi dell'art. 97, comma 2° del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

CON voti favorevoli unanimi, legalmente espressi

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

DELIBERA

Di approvare integralmente la suesesa proposta di deliberazione.

Successivamente, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

Altresì, di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione.

Massanzago, li 05-12-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
MALVESTIO MANUELA

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Visto: si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione.

Massanzago, li 05-12-2019

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
ECONOMICO FINANZIARIO
MALVESTIO MANUELA

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL PRESIDENTE
SCATTOLIN STEFANO

IL SEGRETARIO GENERALE
Peraro Paola

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

Reg. pubbl. n. _____

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Messo che copia della presente delibera viene affissa all'Albo Pretorio comunale per la pubblicazione di 15 gg. consecutivi dal _____ al _____

Massanzago, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Peraro Paola

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione, pubblicata a norma di legge all'Albo pretorio, senza riportare denunce di illegittimità, è divenuta ESECUTIVA il _____.

Massanzago, li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Peraro Paola

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del T.U. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

COMUNE DI MASSANZAGO - PROVINCIA DI PADOVA						

Allegato A)

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019- 2021

--	--	--	--	--	--	--

DOTAZIONE ORGANICA						DOTAZIONE ORGANICA AL 4.12.2019							DOTAZIONE ORGANICA AL 31.12.2019				
			%			Tempo Pieno	Tempo Parziale	Tempo determinato	Coperto	Vacante	Assunzioni	Cessazioni	Tempo Pieno	Parziale	Tempo determinato	Coperto	Vacante
1	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo contabile	M. M.	100	D3	D4	1		1	0	0	0	1			1	0
2	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Tecnico	C. G.	100	D	D5	1		1	0	0	0	1			1	0
3	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	G..C	100	D	D5	1		1	0	0	0	1			1	0
4	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	N.L.	100	D	D5	1		1	0	0	0	1			1	0
5	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	Z.M.	100	D	D1	1		1	0	0	0	1			1	0
6	Istruttore	Istruttore Tecnico	S.D.	100	C	C5	1		1	0	0	0	1			1	0
7	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.L.	100	C	C3	1		1	0	0	0	1			1	0
8	Istruttore	Istruttore Tecnico	A.P.	100	C	C1	1		1	0			1			1	0
9	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.M.	100	C	C3	1		1	0	0	0	1			1	0
10	Istruttore	Istruttore Tecnico	C.M.	100	C	C1	1	1	1						1	1	0
10	Istruttore	Istruttore Amministrativo	D.M.	44,44	C	C1		1	1	0	0	0		1		1	0
11	Istruttore	Istruttore Amministrativo	P.M.	44,44	C	C1		1	1	0	0	0		1		1	0
12	Istruttore	Istruttore Amministrativo		50	C	C1		1		1	1						1
13	Istruttore	Istruttore Amministrativo		50	C	C1		1		1	1						1
14	Collaboratore	Collaboratore Amministrativo	F.N.	100	B3	B8	1		1	0	0	0	1			1	0
15	Collaboratore	Collaboaratore Amministrativo - Messo	C.M.	100	B1	B5	1		1	0	0	0	1			1	0
16	Esecutore/Operaio	Operaio Specializzato	Z.L.	100	B1	B2	1		1	0	0	0	1			1	0
17	Esecutore/Operaio	Operaio Specializzato	P.C.	100	B1	B2	1		1	0	0	0	1			1	0
							14	2	16	2	2	0	13	2	1	16	2
							16			18				15	1	16	2

Allegato b)

CALCOLO RESTI PER CAPACITA' ASSUNZIONALE

	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Totale
Totale Spesa Cessazione	26.696,79	35.643,45	0	26.696,79	0	0	29.792,87	118.829,90
Percentuale assunzione	60%	60%	25%	75%	75%	75%	100%	
Spesa ammissibile per nuove assunzioni	16.018,08	21.386,07		20.022,59			29.792,87	87.219,61
Spesa già utilizzata				23.248,19	7.749,40	26.217,73	29.792,87	87.008,19
Budget per assunzioni 2019								211,42

COSTI PREVISIONE ASSUNZIONALE A TEMPO DETERMINATO 2020

CATEGORIA/PROFILO ACCESSO	Assunzione	Anno assunzione	2020	% assunzione	Settore	Budget	Resti	Tempistica
C1 - Istruttore Amministrativo	1 anno prorogabile	2020	14.690,49	50	Affari Generali	36.831,26	22.140,77	01/02/2020
C1 - Istruttore Amministrativo	1 anno prorogabile	2020	14.690,49	50	Affari Generali	22.140,77	7.450,28	01/02/2020
C1- istruttore Tecnico	3 mesi *	2019	5.295,73	100	Territorio	7.450,28	2.154,55	

* assunto 2.12.2019 fino al 29.02.2020

COMUNE DI PASSANZAGO - PROVINCIA DI PADOVA

ALLEGATO C)

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020 - 2022

QUADRO GENERALE - Assunzioni per copertura posti vacanti in dotazione organica

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PIANO OCCUPAZIONALE 2020		PIANO OCCUPAZIONALE 2021		PIANO OCCUPAZIONALE 2022		MODALITA' COPERTURA	DI TOTALE	
		POSTI VACANTI	POSTI DA RICOPRIRE	POSTI VACANTI	DA RICOPRIRE	POSTI VACANTI	DA RICOPRIRE		VACANTI	POSTI DA RICOPRIRE
		0	0	0	0	0	0		0	0
	TOTALE	0	0	0	0	0	0		0	0

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020 - 2022

QUADRO GENERALE - Assunzioni a tempo determinato

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	ANNO 2020 -2022				
		POSTI DA RICOPRIRE	%	SETTORE	PERIODO	MODALITA' DI ASSUNZIONE
C1	Istruttore Amministrativo	1**	50	ECONOMICO FINANZIARIO	1.2.2020 al 31.01.2021 *	Utilizzo graduatoria di altro Ente/Somministrazione di lavoro
C1	Istruttore Amministrativo	1**	50	AFFARI GENERALI	1.2.2020 al 31.1.2021 *	Utilizzo graduatoria di altro Ente/Somministrazione di lavoro
	TOTALE					

* prorogabile

** prevista opzione assunzione di un solo Istruttore C1 con utilizzo al 50% tra i due settori



COMUNE DI MASSANZAGO

Provincia di Padova

**RELAZIONE SULLE MODALITA' DI COSTRUZIONE DEL PROGRAMMA
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020 -2021
E DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

PREMESSA:

Annualmente tra le varie attività di programmazione settoriale da porre in essere, il nostro ente si trova di fronte all'esigenza di predisporre un documento pluriennale, che evidenzia il fabbisogno di personale necessario per fronteggiare le richieste degli uffici e le cessazioni a qualsiasi titolo, e per dare concreta attuazione ai programmi del Documento Unico di programmazione.

La necessità di predisporre il "Programma Triennale del fabbisogno del personale" ed il "Programma Annuale del fabbisogno del personale" è stata ribadita anche dal Principio contabile n. 1, approvato dall'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli Enti locali, che ne ha elevato il ruolo ad allegato al bilancio di previsione e che, sulla base delle regole dettate dal nuovo sistema di contabilità armonizzato, siamo in presenza di un documento che è parte integrante del DUP.

Attuale situazione normativa

Al fine di comprendere i limiti e le modalità seguite appare utile effettuare prioritariamente un'analisi delle varie disposizioni vigenti in materia:

1.1 Enti con popolazione superiore ai 5.000 abitanti :

Art. 39 – della legge 27.12.1997 n. 449 recante “ Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time “ al comma 1 dispone che “ *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale; ,*

Art. 89, comma 5, del D.lgs. 267/2000 il quale stabilisce che “ *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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari*”

Art. 91 del D.lgs n. 267/2000 e ss-mm-ii- il quale in tema di assunzioni testualmente recita “ 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. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.”

Art. 1 commi 557, 557/bis e 557 ter della Legge 296/2006 che recita “ 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 “ LETTERA ABROGATA DAL 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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali. 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. 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. 3, comma 5, del D.l 90/2014 convertito in legge n. 114/2014 come modificato dall'art. 1, comma 228, della Legge 208/2015 , che testualmente recita “ Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora 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 di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente e' innalzata al 75 per cento nei

comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e' disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018;

Art. 3, comma 5, del D.L. n. 90 convertito in legge 114/2014 il quale stabilisce che “ A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente “

La deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n, 28/SEZAUUT/2015/QMIG, con la quale viene chiarito che il quinquennio precedente è da intendersi in senso dinamico rispetto all'anno della prevista assunzione e che pertanto per le assunzioni da effettuarsi nell'anno 2019 sono utilizzabili i resti 2014- 2018;

Il D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 che in particolare modifica l'art. 6, 7, 35,36,37,39,40,53,55/bis – ter- quater- quinquies-sexies/ septies – 58 e 63 del D.lgs. 165/2001;

La deliberazione n. 189/2018/PAR della Corte dei Conti del Veneto in merito all'utilizzabilità della graduatorie concorsuali;

L'art. 22, comma 1, del D.lgs. 75/2017 il quale prevede che le “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.

Il decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 8.5.2018 con il quale sono state definite le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche” pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

Il D.L 34 del 30.04.2019, convertito in Legge n. 58 del 28.06.2019 al comma 2, ha previsto che “ 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 le predette entrate correnti dei primi tre titoli del rendiconto risulta superiore al valore soglia di cui al 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 27 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di disposizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”

Alla data odierna i decreti attuativi di cui sopra non sono ancora stati emanati;

1.2 Modalità di assunzione del personale

Alla luce delle precitate disposizioni legislative, il quadro delle politiche del personale le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate, entro i tetti previsti dalla normativa. Inoltre le assunzioni di personale possono essere effettuate se l'ente è in possesso dei seguenti requisiti:

- l'adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione organica ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017);
- la dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
- l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”;
- l'adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL);
- l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come aggiunto dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
- la verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art 34, comma 6 d.lgs. 165/2001);
- l'utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del D.L. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L.

95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di "... eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione).

- rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies;
- trasmissione delle informazioni richieste da parte degli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi del DPCM 243/2012 (art. 1, comma 508, Legge n. 232/2016);
- obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014);
- conseguimento di almeno il 3 per cento degli accertamenti delle entrate finali nell'esercizio: determinano in quello successivo a quello dell'inadempienza la sanzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato); (art. 1, comma 466 e 475, Legge n. 232/2016);
- rispetto del pareggio di bilancio ;
- assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL).

Per le assunzioni a tempo determinato e le altre assunzioni flessibili, sulla base del DL 90/2014 non è più previsto il tetto del 50% delle spese sostenute allo stesso titolo nell'anno 2009, ma occorre restare all'interno del tetto di spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009.

Restano comunque applicabili le disposizioni riguardanti

- a) La stabilizzazione del personale (art. 20 del D.LGS. 75/2017)
- b) Stabilizzazione LSU e LPU (art. 4 DL 101/2013 e Legge 147/2013)
- c) Progressioni di carriera (Art. 20 Dlgs 175/2017)
- d) Mobilità volontaria
- e) Assunzione ordinarie, ripristinate come da comunicazione *Del Dipartimento di Funzione Pubblica n. 37870 del 18 luglio 2016* con la quale viene data attuazione all'art. 1, comma 234, della legge di stabilità 2016, disponendo il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione negli enti territoriali situati in alcune regioni, tra le quali il Veneto, nel quale è completata la ricollocazione del personale soprannumerario di Città Metropolitane e Province.

2.Applicazione delle disposizioni al nostro Ente

Conclusa l'analisi delle varie disposizioni normative, la parte successiva della presente relazione è diretta ad implementare i contenuti alla realtà del nostro Ente. A tal fine si precisa che la relazione svilupperà secondo di seguenti punti:

- riscontro del rispetto del tetto di spesa del personale;
- presentazione della dichiarazione che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero;
- verifica dell'adozione del piano delle azioni positive;
- proposizione dell'organico effettivo con indicazione delle relative spese;
- elenco delle cessazioni avvenute dal 2013 al 25/11/2019;
- proposta piano assunzioni 2020 -2021-2022;

- verifiche finali del rispetto delle disposizioni di legge vigenti.

2.1 Verifica per il rispetto dei vincoli previsti per il pareggio di bilancio per l'anno 2018:

A tal fine il responsabile del Settore Economico Finanziario attesta che l'Ente nel 2018 ha rispettato il pareggio di bilancio ed è previsto il rispetto anche per l'anno 2019;

2.2 Verifica dei vincoli imposti dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006

Altrettanto importante è la verifica del rispetto del principio di riduzione costante della spesa del personale e della dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dai vincoli dell'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge 296/2006, pari alla spesa media del triennio 2011-2013 pari ad € 747.165,33

Le risultanze della verifica sono riportate nella tabella che segue, tenuto conto dell'applicazione del nuovo CCNL 2018, sottoscritto il 22.5.2018 :

	Media 2011/2013	Previsione	Previsione	Previsione
	2008 per enti non soggetti al patto	2020	2021	2022
Spese macroaggregato 101 compreso fpv	699.298,70	602.209,00	602.209,00	602.209,00
Spese macroaggregato 103	21.262,38	0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102	39.755,00	39.155,00	39.155,00	39.155,00
Altre spese: convenzione segreteria		45.000,00	45.000,00	45.000,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo				
Altre spese: Spesa personale Federazione dei Comuni del Camposampierese	100.862,95	95.379,90	95.379,90	95.379,90
Altre spese: Spesa reimputata con FPV		20.276,00	20.276,00	20.276,00
Altre spese: da specificare.....				
Totale spese di personale (A)	864.744,59	802.019,90	802.019,90	802.019,90
(-) Componenti escluse (B)	117.579,06	117.167,89	118.467,89	118.467,89
FPV Spesa da rinviare nell'anno successivo		20.276,00	20.276,00	20.276,00
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B	747.165,53	664.576,01	663.276,01	663.276,01

Precisato altresì che ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 (riduzione della spesa del personale) costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per le somministrazioni di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs 267/2000 nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, e che pertanto nel caso del Comune di Massanzago il consolidamento va effettuato con la spesa sostenuta dalla Federazione dei Comuni del Camposampierese;

Precisato altresì che il limite per la spesa flessibile è pari ad € € 36.831,26 (determinato e CFL) come risulta dal prospetto predisposto dall'ufficio personale e che nel, corso dell'anno 2019 sono state effettuate assunzioni a tempo determinato

2.3 Ricognizione utilizzo resti e facoltà assunzionali

In base alle comunicazione del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 37380 del 18 luglio 2016 con la quale viene data attuazione all'art. 1, comma 234, della legge 208/2015 (legge di stabilità) disponendo il ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione negli enti territoriali situati in alcune regioni, tra le quali il Veneto, nel quale si è completata la ricollocazione del personale soprannumerario di Città Metropolitane e Province e in base alla deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti Sezione Autonomie gli enti locali che prevede che il triennio precedente è da intendersi in senso dinamico rispetto all'anno della prevista assunzione e che pertanto le assunzioni da effettuarsi nell'anno 2017 sono utilizzabili i resti del triennio 2013 – 2014, 2015 e 2016;

Alla data odierna la situazione aggiornata dei resti assunzionali è la seguente:

	Anno 2013	Anno 2014	Anno 2015	Anno 2016	Anno 2017	Anno 2018	Anno 2019	Totale
Totale Spesa Cessazione	26.696,79	35.643,45	0	26.696,79	0	0	29.792,87	118.829,90
Percentuale assunzione	60%	60%	25%	75%	75%	75%	100%	
Spesa ammissibile per nuove assunzioni	16.018,08	21.386,07		20.022,59			29.792,87	87.219,61
Spesa già utilizzata				23.248,19	7.749,40	26.217,73	29.792,87	87.008,19
Budget per assunzioni 2020								211,42

3. Il piano triennale del fabbisogno del personale 2020-2022

Conclusa l'analisi preventiva delle informazioni necessarie per la costruzione del programma nella parte che segue si procede a presentare il programma aggiornato delle assunzioni nel triennio 2020-2022

A tal fine si precisa che il programma annuale e triennale tiene conto delle esigenze manifestatesi nell'ultimo periodo:

Il risultato complessivo è sintetizzato come segue:

3.1 Dotazione organica dell'Ente

Conclusa la preventiva analisi riguardante il rispetto dei vincoli assunzionali, è fondamentale per la corretta costruzione della modifica della programmazione analizzare la dotazione organica dell'Ente

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 2 del 22.01.2019 è stato approvato il programma per il fabbisogno del personale 2019-2021 e rimodulazione della dotazione organica, modificato con deliberazioni della Giunta Comunale n. 53 del 09.05.2019 e n. 96 del 29.11.2019;

Considerato che il D.lgs. 75/2017 ha riformulato l'art. 6, del D.lgs. 165/2001 introducendo l'art. 6/bis sostituendo il concetto di dotazione organica, intendendosi d'ora in poi, non come l'elenco dei 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 del personale, nel rispetto dei vincoli di spesa relativa al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

La tabella che segue riporta in sintesi i contributi dell'attività ricognitiva, riepilogata per categorie la dotazione effettiva.

Non sono previste cessazioni nel triennio e pertanto il budget assunzionale di € 211,42 non permette assunzioni a tempo indeterminato

DOTAZIONE ORGANICA

COMUNE DI MASSANZAGO - PROVINCIA DI PADOVA						
PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020- 2022						
DOTAZIONE ORGANICA						
				%		
1	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	M.M.	100	D3	D4
2	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Tecnico	C.G.	100	D	D5
3	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	G.C.	100	D	D5
4	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo	N.L.	100	D	D5
5	Istruttore Direttivo	Istruttore Direttivo Amministrativo contabile	Z,M.	100	D	D1
6	Istruttore	Istruttore Tecnico	S.D	100	C	C5
7	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.L.	100	C	C3
8	Istruttore	Istruttore Tecnico	A.P.	100	C	C1
9	Istruttore	Istruttore Tecnico	B.M	100	C	C3
10	Istruttore	Istruttore Amministrativo	D.M.	44,44%	C	C1
11	Istruttore	Istruttore tecnico		100	C	C1 T.D.
12	Istruttore	Istruttore Amministrativo	P.M.	44,44%	C	C1
13	Collaboratore	Collaboratore Amministrativo	F.N.	100	B3	B8
14	Collaboratore	Collaboratore Amministrativo - Messo	C.M.	100	B1	B5
15	Esecutore/Operaio	Operaio Specializzato	Z.L.	100	B1	B2

16	Esecutore/Operaio	Operaio Specializzato	P.C.	100	B1	B2
----	-------------------	-----------------------	------	-----	----	----

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO						
PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020 - 2022						
				%		
1	Istruttore	Istruttore Amministrativo/ contabile	M.M.	50	C1	nota
2	Istruttore	Istruttore Amministrativo/ contabile	C.G.	50	C1	nota

Nota: E' prevista la possibilità , qualora le competenze professionali lo permettano, di assumere n. 1 istruttore da utilizzare al 50% tra i due Settori.

Dato atto che l'Ente non ha eccedenze di personale;

Dato atto che il numero dei dipendenti rapportato alla popolazione è di 1/405 pertanto inferiore al parametro fissato dal Decreto del Ministero dell'Interno 10 aprile 2017, per gli enti con popolazione dai 5.000 ai 9.999 abitanti (1/159);

SI RELAZIONA

- 1) Il piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2020- 2021, come dettagliato nella proposta di deliberazione n. 111 del 4.12.2019 avente ad oggetto. “ Approvazione del piano triennale e del fabbisogno del personale 2020-2022 - Ricognizione annuale delle eccedenze”:
 - il rispetto del contenimento della spesa di personale;
 - è compatibile con le disposizioni finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 - 2022;
 -
- 2) La programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da successive modifiche delle norme in materia , e che sarà comunque soggetta a revisione annuale

SI ESPRIME

Parere contabile favorevole in ordine alla proposta n. 111 del 04.12.2019, di cui sopra.

Massanzago li 04.12.2019

IL RESPONSABILE DEL SETTORE
ECONOMICO-FINANZIARIO
Rag. Manuela Malvestio
(documento firmato digitalmente)

COMUNE DI MASSANZAGO
Provincia di Padova
REVISORE UNICO DEI CONTI

L'anno 2019 il giorno 5 del mese di dicembre il sottoscritto Revisore Unico del Comune di Massanzago, Augusto Zovi, esamina la proposta di delibera di Giunta Comunale nr. 111 del 4.12.2019 avente ad oggetto *"Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2020 – 2022 Ricognizione delle eccedenze"*

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";*
- l'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- l'art. 14bis del D.L. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito in legge n. 26 del 28.03.2019 con la quale è stato aggiunto il comma 5-sexies all'art. 3 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90 testualmente recita *"Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella*



finanziaria e contabile, le regioni e 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.”;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale nr. 111 del 4.12.2019 “ *Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2020 – 2022 Ricognizione delle eccedenze*”

preso atto che l'Ente:

- ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2018, giusta comunicazione al MEF in data 28.03.2019 e prevede di rispettare il pareggio di bilancio anche per l'anno 2019;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nella tabella riportata nella proposta deliberativa;
- ai sensi dell'art. 8 del D.L. 66/2014 convertito in Legge 89/2014 ha pubblicato nel sito internet del Comune di Massanzago l'attestazione dei tempi medi di pagamento relativi ad acquisti di beni, servizi e forniture con cadenza trimestrale e con cadenza annuale;
- ha approvato il piano delle azioni positive del triennio 2019- 2021 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006, giusta deliberazione n. 82 del 7.10.2019 della Giunta della Federazione dei Comuni del Camposampierese;
- ha approvato il bilancio di previsione 2019 ed il rendiconto di gestione 2018 nei termini di legge;
- ha inviato alla BDAP il bilancio di previsione 2019-2021 e il rendiconto di gestione 2018;

rilevato che:

- il limite assunzionale per l'anno 2020 è pari a € 211,42 e che pertanto non si procederà ad assunzioni a tempo indeterminato di personale;
- preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta essere il seguente come riportato nella relazione del Responsabile del Settore Personale, allegato D) alla proposta di deliberazione 111/2019;
 - ✓ Media triennio 2011-2012-2013 € 747.165,53;
 - ✓ Previsione 2020 € 664.576,01;
 - ✓ Previsione 2021 € 663.276,01;
 - ✓ Previsione 2022 € 663.276,01;

preso atto del rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 36.831,26 - così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo determinato nei limiti della spesa sostenuta nel 2009;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal responsabile del Settore Economico Finanziario, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, come da relazione allegato D) alla proposta di deliberazione;

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

Am

accerta

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

- a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- b) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale nr. 111 del 4.12.2019 avente ad oggetto *“Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2020 – 2022- Ricognizione delle eccedenze”*

Il Revisore Unico

Dott. Augusto Zovi

