



Comune di Vicenza

P.G.N. 65514

Cat. 3

Cl. 2

**DELIBERAZIONE N. 62 DEL 08/05/2018**

**VERBALE DELLA SEDUTA DI GIUNTA COMUNALE**

L'anno duemiladiciotto, addì 8, del mese di maggio, nella residenza comunale, si è riunita la Giunta Comunale sotto la Presidenza del Sindaco Achille Variati, con la partecipazione del Segretario Generale dott. Antonio Caporrino, che risulta così composta

	PRESENTE	ASSENTE
VARIATI ACHILLE (Sindaco)	X	
BULGARINI D'ELCI JACOPO (Vice Sindaco)	X	
BALBI CRISTINA	X	
CAVALIERI MICHELA		X
CORDOVA ANNAMARIA	X	
DALLA POZZA ANTONIO MARCO		X
NICOLAI UMBERTO		X
SALA ISABELLA	X	
ROTONDI DARIO	X	
ZANETTI FILIPPO	X	

**E' presente il Vice Direttore Generale, dott.ssa Micaela Castagnaro**

**Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta e invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.**

**La Giunta come sopra costituita, ha assunto la seguente**

**DELIBERAZIONE**

**OGGETTO: PERSONALE – PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2018/2020 PIANO STRAORDINARIO DI STABILIZZAZIONE – ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017.**

**Premesso che:**

- l'art. 39 della legge 449/1997 stabilisce che le pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedano alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/1999;
- l'obbligo di programmazione del fabbisogno del personale è altresì sancito dall'art. 91 del TUEL, che precisa che la programmazione deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89 del TUEL prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Dato atto che** il d.lgs. 165/2001, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale secondo le ultime novità intervenute in materia dettate dal d.lgs. 75/2017, dispone quanto segue:

- art. 6, comma 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.”;*
- art. 6, comma 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.”;*
- art. 6, comma 4, 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;
- l'art. 33 dispone che: *“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;*

- l'art. 35, comma 4, precisa che la programmazione triennale dei fabbisogni di personale costituisce presupposto necessario per l'avvio delle procedure di reclutamento;
- **Dato altresì atto che** la circolare n. 3/2017 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, al paragrafo 3.2.2.2, con riferimento alle stabilizzazioni di cui all'art. 20 D.Lgs 75/2017 dispone che : “ *nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale 7, le amministrazioni possono comunque procedere all'attuazione delle misure previste dall'articolo 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica. Si ricorda, infatti, che secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 del 2001, 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*”;

**Rilevata** la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL, e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

**Dato atto che :**

- nel corso del triennio 2018-20 l'Ente potrà procedere alle mobilità in entrata nella misura pari alle cessazioni avvenute per mobilità in uscita di personale di pari categoria, dagli altri enti sottoposti ai medesimi vincoli assunzionali, purché nel rispetto dei limiti del bilancio di previsione;
- l'Ente, nelle more dell'adozione dell'atto di indirizzo del Ministro della semplificazione e della pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze di cui agli artt. 6 e 6 ter D.Lgs 165/2001, è facultizzato ad attivare le procedure speciali di stabilizzazione di cui all'art. 20 D.Lgs 75/2017, così come precisato dalla citata circolare n. 3 /2017;

**Richiamato** l'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 in base al quale:

*“1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possessa tutti i seguenti requisiti:*

- a) *risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
- b) *sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;*
- c) *abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.*

.....*Omissis*.....

*12. Ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto”.*

**Dato atto** dei seguenti vincoli assunzionali:

<b>Requisiti per procedere alle assunzioni</b>	<b>Riferimenti normativi</b>
Rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente	Art 1 , comma 710, L.208/2015
Trasmissione con modalità telematica alla Ragioneria	L.232/2016

Generale dello Stato dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31.3.2018	
Rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale: la spesa dell'ultimo anno deve essere -inferiore alla media del triennio 2011-2013	Art 1 commi 557 e 562 L.296/2006;Art. 1 c. 762L 208/2015
Rideterminazione della dotazione organica	Art. 6 c.6 D.Lgs 165/2001
Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale	Art. 6 D.Lgs 165/2001 e art. 91 TUEL
Attestazione annuale relativa all'assenza di dipendenti in sovrannumero e/o eccedenza	Art. 33 c. 2 D.Lgs 165/2001
Approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità	Art. 48 c. 1 D.Lgs 198/2006 e art. 6 c. 6 D.Lgs 165/2001
Attivazione della Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti	Art. 27 DL 66/2014
Approvazione del Bilancio di previsione, del Rendiconto di gestione, del Bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche	Art. 9 c. 1 quinquies DL 113/2016 convertito in legge 160/2016
Limite della spesa per il tempo determinato	Art. 9 c. 28 DL 78/2010

**Dato atto altresì** dei seguenti criteri di calcolo per la capacità assunzionale (al netto delle previsioni specifiche che riguardano la Polizia Locale e la Dirigenza, al momento inconferenti):

– **Art. 3 DL 90/2014 cc. 1 e 5:**

1. *“Le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie e gli enti pubblici non economici ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazione, possono procedere, per l'anno 2014, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 20 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 40 per cento per l'anno 2015, del 60 per cento per l'anno 2016, dell'80 per cento per l'anno 2017, del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. ....”*

5. *“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” ;*

- Art. 1 c. 228 L 208/2015 :

*“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 è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. 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, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”.*

**Rilevato** che il Comune di Vicenza ha un rapporto medio dipendenti/popolazione riferito al 31.12.2017 pari a 1/126 e quindi inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica definito dal DL 10/4/2017 per i comuni da 100.0000 a 249.000 abitanti nella misura di 1/116 e pertanto trova applicazione la citata norma che consente l'assunzione del 75% dei cessati del 2017.

**Rilevata** nel modo che segue la concreta capacità assunzionale (al netto della Polizia Locale e della Dirigenza, al momento inconferente) del Comune di Vicenza, in attuazione delle predette norme dando atto che la spesa viene calcolata al netto degli oneri riflessi e del salario accessorio:

ANNO	CESSAZIONI ANNO PRECEDENTE	% prevista dalla legge	capacità assunzionale	ASSUNZIONI	TOTALE SPESA	RESTI
ANNO 2014	352.750,02	60%	211.650,01	168.572,71 (varie categorie)	168.572,71	43.077,30
ANNO 2015*	372.657,23	60%	223.594,34	23.725,00 (assist. sociale)	23.725,00	199.869,34
ANNO 2016	855.511,65	25%	213.877,91	348.009,00 (varie categorie)	348.009,00	-134.131,09
				<b>RESTI DEL TRIENNIO 2014/2015/2016</b>		<b>108.815,55</b>
ANNO 2017	400.035,83	75%	300.026,87	82.934,25 (varie categorie)	82.934,25	217.092,62
ANNO 2018	629.549,30	75%	472.161,98	227.586 (già fatte o programmate)	227.586,00	244.575,98
				<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA 2018</b>		<b>570.484,15</b>

\*Nell'anno 2015 sono state altresì effettuate anche assunzioni utilizzando i residui disponibili ex art. 3 comma 5 DL90/2014 per 1 unità di istruttore direttivo tecnico cat d1; un insegnante categoria C; un dirigente amministrativo (vedi delibera 165/2015).

Si precisa che le cessazioni evidenziate in tabella nella riga "ANNO 2017" e riferite all'anno precedente, attengono al solo personale diverso da Polizia Locale; il totale della spesa evidenziata nella medesima riga è comprensiva anche della somma di € 12.204,25 utilizzata per incrementare il budget destinato alla Polizia Locale (delibera 230/17);

**Richiamata** la decisione n 107 del 27 marzo 2018 con la quale la Giunta Comunale ha espresso parere favorevole all'approvazione del piano straordinario triennale di stabilizzazione del personale precario così come proposta e motivata dall'assessore al Personale sulla base delle seguenti motivazioni:

- la relazione alla Giunta dell'assessore ai Servizi Scolastici ed Educativi;
- il contenzioso in corso attivato da 20 precari delle scuole comunali, che in primo grado hanno ottenuto la condanna del Comune ad un cospicuo risarcimento per superamento dei 36 mesi di servizio;
- le richieste delle OOSS di attivare percorsi di stabilizzazione;
- la necessità di prevenire ulteriori situazioni di precariato del personale scolastico e di esposizione a danno da parte del Comune di Vicenza;
- la già richiamata possibilità di indire le suddette procedure di reclutamento speciale anche nelle more delle linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6 ter D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.

#### **Dato atto**

- che la richiamata decisione giuntalesca riguarda la stabilizzazione di n. 45 precari delle scuole nel triennio 2018-2020 con le seguenti modalità:

PROFILO PROFESSIONALE	ANN O 2018	ANN O 2019	ANN O 2020	TOTALE	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO AL NETTO ONERI RIFLESSI 2018	COSTO AL NETTO ONERI RIFLESSI 2019	COSTO AL NETTO ONERI RIFLESSI 2020
EDUCATORE ASILI NIDO	2	1		3	22.247,00	44.494,00	22.247,00	0,00
ADDETTO AI SERVIZI SCOLASTICI	6	8	8	22	18.260,00	109.560,00	146.080,00	146.080,00
INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA	12	4	4	20	23.279,00	279.348,00	93.116,00	93.116,00
	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>45</b>		<b>433.402,00</b>	<b>261.443,00</b>	<b>239.196,00</b>

- che le stabilizzazioni relative all'anno 2018 devono avvenire attraverso l'utilizzo della capacità assunzionale del personale a tempo indeterminato e con riduzione per il medesimo importo proporzionato alle mensilità decorrenti dall'assunzione fino al 31.12.2018, del budget assegnato al Settore Servizi Scolastici ed educativi per le assunzioni a tempo determinato. Le stabilizzazioni attinenti agli anni 2019/2020 avverranno con le stesse modalità, previa verifica della capacità assunzionale relativa ai medesimi anni.

#### **Considerato che**

- fermi restando i requisiti di cui all'art. 20 c 1 del D.Lgs 75/2017 ed il criterio preferenziale di cui al comma 12 del medesimo articolo, in ottemperanza alla ratio sottesa all'istituto giuridico delle stabilizzazioni debba essere determinato quale ulteriore e subordinato criterio l'anzianità di servizio;
- in ottemperanza alle indicazioni della circolare n. 3/2017 il suddetto iter di stabilizzazioni è stato partecipato alle OOSS.

**Dato atto che** le assunzioni sono subordinate alla verifica in corso del rispetto dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001 (eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale) e all'esperimento della mobilità di cui all'art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 (eventuale ricollocazione del personale in disponibilità) come ribadito al punto 3.2.2 della citata circolare ministeriale n. 3/2017 ;

Visti:

- il D.lgs. 165/2001;
- i vigenti CCNL del personale del comparto "Regioni - Autonomie locali";
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi;
- il Regolamento di contabilità;

Acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 3/5/2018.

Attesi i pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267 del 18.8.2000 (TUEL), che vengono integralmente trascritti e inseriti nella presente deliberazione come segue:

"Parere favorevole alla presente proposta di deliberazione sotto il profilo della regolarità tecnica, art. 49, D.Lgs. 267/2000.

Addì 27.4.2018

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO F.to Micaela Castagnaro  
f.to M. Castagnaro"

"Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile sulla presente proposta di deliberazione del responsabile del servizio finanziario del Comune di Vicenza, art. 147 bis e art. 153 D.Lgs. 267/2000.

Addì 8/5/18

IL RAGIONIERE CAPO F.to Mauro Bellesia f.to Bellesia".

Tutto ciò premesso;

### DELIBERA

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di approvare, nelle more dell'adozione degli atti di indirizzo di cui all'art. 6 ter D.Lgs 165/2001 e per le motivazioni premesse, il piano triennale del fabbisogno assunzionale 2018/20 – Programma straordinario delle stabilizzazioni ex art. 20 D.Lgs. 75/2017;
3. nel corso del triennio 2018-20 l'Ente potrà procedere alle mobilità in entrata nella misura pari alle cessazioni avvenute per mobilità in uscita di personale di pari categoria, dagli altri enti sottoposti ai medesimi vincoli assunzionali, purché nel rispetto dei limiti del bilancio di previsione;
4. di stabilire le seguenti stabilizzazioni di n. 45 unità di personale, secondo le modalità ed i criteri stabiliti in premessa, mediante la seguente scansione temporale:

PROFILO PROFESSIONALE	ANN O 2018	ANN O 2019	ANN O 2020	TOTALE	COSTO ANNUO UNITARIO	COSTO AL NETTO ONERI RIFLESSI 2018	COSTO AL NETTO ONERI RIFLESSI 2019	COSTO AL NETTO ONERI RIFLESSI 2020
EDUCATORE ASILI NIDO	2	1		3	22.247,00	44.494,00	22.247,00	0,00
ADDETTO AI SERVIZI SCOLASTICI	6	8	8	22	18.260,00	109.560,00	146.080,00	146.080,00
INSEGNANTE SCUOLA DELL'INFANZIA	12	4	4	20	23.279,00	279.348,00	93.116,00	93.116,00
	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>12</b>	<b>45</b>		<b>433.402,00</b>	<b>261.443,00</b>	<b>239.196,00</b>

5. che le stabilizzazioni attinenti all'anno 2018 devono avvenire attraverso l'utilizzo della capacità assunzionale del personale a tempo indeterminato e con riduzione per il medesimo importo proporzionato alle mensilità decorrenti dall'assunzione fino al 31.12.2018, del budget assegnato al Settore Servizi Scolastici ed educativi per le assunzioni a tempo determinato. Le stabilizzazioni attinenti agli anni 2019 e 2020 avverranno con le stesse modalità previa verifica della capacità assunzionale relativa ai medesimi anni;
6. di prendere atto del parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti in data 3/5/2018;

7. di dare atto che il Comune di Vicenza:
- ha sempre rispettato il Patto di stabilità (ora Pareggio di Bilancio);
  - ha rispettato nell'anno precedente e assicurerà anche per l'anno 2018 il tetto di spesa del personale, fissato nella media del triennio 2011/2013 ai sensi dell'art. 1 c. 557 quater della Legge 27/12/2006 n. 296;
  - ha rideterminato nel corso dell'ultimo triennio la propria dotazione organica;
  - attesta, in riferimento all'anno 2018, la presenza del personale di cui al punto 4 del presente dispositivo all'interno della dotazione organica;
  - le assunzioni sono subordinate alla verifica in corso del rispetto dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001 (eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale) e dell'esperimento della mobilità di cui all'art. 34 bis D.Lgs. 165/2001 (eventuale ricollocazione del personale in disponibilità) per le motivazioni espresse in premessa;
  - ha approvato il Piano delle azioni positive 2016-2018;
  - la spesa complessiva prevista per il lavoro flessibile anno 2018 non supera la spesa sostenuta per le stesse finalità per l'anno 2009, così come rideterminata a seguito della riduzione calcolata in applicazione dell'art. 1 c. 228 ter L. 208/2015 con delibera di Giunta comunale n.230/2017;
8. di dare atto che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del Bilancio di previsione 2018 e del Bilancio pluriennale;
9. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OOSS e la RSU;
10. di precisare che il presente provvedimento non comporta spese, minori entrate, né altri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria del Comune, ai sensi dell'art. 49 del Tuel D.Lgs. 267/2000, come modificato dall'art. 3 del D.L. 10/10/12, n.174;
11. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18.8.2000, n. 267.

Il Presidente pone in votazione la proposta di deliberazione che viene approvata a voti unanimi e palesi.

Il Presidente pone in votazione la dichiarazione di immediata eseguibilità del provvedimento che viene approvato con votazione in forma palese, all'unanimità.

-----  
IL PRESIDENTE  
Variati

IL SEGRETARIO GENERALE  
Caporrino