



**COMUNE DI OZZERO**  
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Codice Ente 10081	Protocollo N.
<b>DELIBERAZIONE N. 19</b> in data <b>04.03.2019</b> Soggetta invio capogruppo <input type="checkbox"/>	

**VERBALE DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA COMUNALE**

**OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2000 REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE.-APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2019/2021**

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** addì **QUATTRO** del mese di marzo alle ore **12:40** nella sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

All'appello risultano:

VILLANI GUGLIELMO	Presente
MALVEZZI VITTORIO ETTORE	Presente
INVERNIZZI PIETRO	Presente

Totale presenti: **3**

Totale assenti: **0**

Assiste il Segretario Comunale, **DOTT. PEPE PAOLO**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, ING. **VILLANI GUGLIELMO** nella sua qualità di Sindaco assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

## LA GIUNTA COMUNALE

**VISTO** il Decreto del Ministro dell'Interno del 7 dicembre 2018, pubblicato sulla G.U. Serie generale, n.292 del 17 dicembre 2018 con cui è stato differito il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2019/2021 degli Enti Locali dal 31 Dicembre 2018 al 28 Febbraio 2019;

**VISTO** il Decreto del Ministro dell'Interno del 25 Gennaio 2019, pubblicato sulla G.U. Serie generale, n. 28 del 2/02/2019 con cui è stato ulteriormente differito il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2019/2021 degli Enti Locali dal 28 Febbraio 2019 al 31 Marzo 2019;

### **PRESO ATTO CHE:**

l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito 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, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;

- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 ( L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

**RICHIAMATO** altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

**VISTO** l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

**VISTO** l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 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 revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

**VISTE** le certificazioni prodotte dai singoli responsabili di Posizione Organizzativa dell'Ente, allegate al presente atto che ne formano parte integrante e sostanziale, dalla quale risulta che nelle singole aree di competenza non risulta personale in esubero per l'anno 2019;

**DATO ATTO** pertanto, che nell'Ente non emergono situazioni di personale in esubero a ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001 come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), e s.m.i per cui l'Ente non dovrà attivare procedure per dichiarazione di personale in esubero.;

**DATO ATTO** che il Ministero della Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**RITENUTO** pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

**DATO ATTO** che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

**EVIDENZIATO** che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.
2. “le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

**DATO ATTO** che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- ✓ quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- ✓ qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

**TENUTO CONTO**, pertanto che le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001, pubblicate in Gazzetta Ufficiale prevedono il superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

**DATO ATTO** che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve essere adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

**CONSIDERATO** che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

**DATO ATTO** che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

**PRECISATO** che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del d.lgs. 165/2001) e che dello stesso è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni Sindacali in data 4 Febbraio 2019;

**DATO ATTO**, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

**DATO ATTO** che il ricorso alla mobilità tra gli enti non erode capacità assunzionale, ma incide sulle capacità di spesa;

**VISTA** l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, che ha ripristinato la capacità di assunzione a tempo indeterminato di Regioni ed Enti locali al tetto del 100% dei risparmi dei cessati degli anni precedenti. A queste capacità assunzionali si devono aggiungere quelle inutilizzate nel triennio precedente.

**PRESO ATTO** che la scrivente Amministrazione presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione al 1/01/2018 - pari a 1/184 inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 1000 a 1999 abitanti (1 dipendente per 128 abitanti);

**VISTI:**

- l'art. 16 della L.183/2011 s.m.i. e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001 e.s.m.i., che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere,
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni,

- l'art. 27 comma 2 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni,
- l'art. 58 D.Lgs.198/2006 impone l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
- l'Ente ha sempre rispettato sia il Patto di Stabilità che il pareggio di Bilancio,
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti,
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive, con la deliberazione GC n. 40 del 22/03/2018;

**CONSIDERATO** inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

**DATO** altresì atto che nel corso del 2018 è stato dato corso alla copertura di una categoria B3 mediante mobilità tra Enti, nel rispetto della programmazione 2018/2020 piano annuale 2018;

**PRESO ATTO** pertanto, per tutte le considerazioni sopra esposte, che in ragione delle cessazioni intervenute a decorrere dal 2016 la scrivente amministrazione dispone delle possibilità di assunzione meglio dettagliate nel prospetto di calcolo allegato alla presente deliberazione;

**TENUTO CONTO**, in considerazione delle cessazioni intervenute e sopra riportate, che:

- le citate linee guida presuppongono una valutazione quantitativa e qualitativa delle risorse umane necessarie all'attuazione del programma di mandato,
- l'Amministrazione Comunale pone al centro del suo programma l'attenzione ai bisogni dei cittadini;

**RILEVATO** che per le linee d'indirizzo della Funzione Pubblica sui fabbisogni del personale le Dotazioni Organiche sono individuate come spesa potenziale massima;

**RILEVATO** che tale spesa potenziale massima non può non coincidere con il limite della spesa del personale triennio 2011/2013 pari a €. 425.103,81;

**RILEVATO**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'Ente, di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale, come da allegato;

**VISTA** la certificazione da parte del Revisore dei Conti come previsto dalla vigente normativa in materia, allegata al presente atto che ne forma parte integrante e sostanziale ;

**RITENUTO** pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

**VISTI:**

- il T.U. 18 agosto 2000, n.267, recante "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali",
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche",
- il D.lgs. 27 ottobre 2009, n.150, recante "Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni",
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi,
- i vigenti CCNL del comparto Funzioni Locali;

**PRESO ATTO** degli allegati pareri, espressi ai sensi dell'art.49, comma 1, del TUEL approvato con D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000;

**CON** voti unanimi favorevoli, espressi per alzata di mano,

### **DELIBERA**

- 1) le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) di confermare che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono, per l'anno 2019, situazioni di personale in esubero;
- 3) di dare atto pertanto, che l'Ente non dovrà attivare per l'anno 2019 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- 4) di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, come segue:
  - a) la dotazione organica come da allegato che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
  - b) di approvare l'allegato piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 5) Di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
- 6) Di dare atto che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:
  - o le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni,
  - o le procedure di mobilità collettiva ai sensi del combinato disposto degli artt. 34 e 34bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni e integrazioni;
- 7) di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
- 8) Di trasmettere copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS;

Successivamente,

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Stante l'urgenza di provvedere,

Visto l'art. 134 – IV comma – del D.Lgs. 18.08.2000, n.267;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

### **DELIBERA**

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile.



# COMUNE DI OZZERO

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

P.zza Vittorio Veneto, 2 - Tel 9407041 - FaX 9407510 - C.A.P. 20080  
C.F. - P.IVA 04935070153



Ozzero li 31/01/2019

Al Segretario Comunale  
Sede

Alla Giunta Comunale  
Del Comune di Ozzero

E p.c.al Sindaco  
Sede

**OGGETTO : Verifica di eventuali situazioni di esubero o di eccedenze ai sensi della legge di stabilità 2012.- L. 12/11/2011 n. 183 e.s.m.i. - ANNO 2019-**

## I RESPONSABILI DI SERVIZIO

Tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzione e di spese di personale, ciascuno per la rispettiva struttura organizzativa,

## DICHIARANO

che in considerazione delle funzioni, delle attività da svolgere, delle esigenze funzionali ed operative, dei posti vacanti nella struttura organizzativa dell'Ente , non rilevano, per l'anno 2019, situazioni di esubero di personale nelle rispettive strutture organizzative, ai sensi dell'art. 33 del D.leg.vo n. 165/2001 come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012).



I RESPONSABILI DI SERVIZIO  
Servizio Amministrativo /Contabile  
Luigi Giuseppe BARONI

Servizio Tecnico  
Geom. Roberto BARRELLA

Servizio di Polizia Locale  
Dott.ssa MALINI Maria



# COMUNE DI OZZERO

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

P.zza Vittorio Veneto, 2 - Tel 9407041 - Fax 9407510 - C.A.P. 20080  
C.F. - P.IVA 04935070153

Prot. 3453



li 13 Luglio 2018

Al Segretario Comunale  
Del Comune di Ozzero  
Sede

Alla Giunta Comunale  
Del Comune di Ozzero  
Sede

E p.c. al Sindaco  
Del Comune di Ozzero  
Sede

**OGGETTO : Verifica di eventuali situazioni di esubero o di eccedenze ai sensi della legge di stabilità 2012.- L. 12/11/2011 n. 183 e.s.m.i. - ANNO 2019-**

## I RESPONSABILI DI SERVIZIO

Tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzione e di spese di personale, ciascuno per la rispettiva struttura organizzativa, rilevano che in considerazione delle funzioni, delle attività da svolgere, delle esigenze funzionali ed operative, dei posti vacanti in dotazione organica, non rilevano, per l'anno 2019, situazioni di esubero di personale nelle rispettive strutture organizzative, ai sensi della legge n. 183/2011 e dell'art. 33 del D.leg.vo n. 165/2001 come modificato ed integrato.

Li 13 luglio 2018



## I RESPONSABILI DI SERVIZIO

Servizio Amministrativo /Contabile  
Luigi Giuseppe BARONI

Servizio Tecnico  
Geom. Roberto Raffaele BARRELLA

Servizio associato di Polizia Locale  
Tra i comuni di Ozzero ed Abbiategrasso  
Dott.ssa MALINI Maria



COMUNE DI OZZERO  
Servizi Amministrativi/Finanziari  
Ufficio Personale

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019 - 2021**

## 1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi alle assunzioni di personale e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

### 1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 (1)).	- art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c1)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2016	La legge di stabilità per il 2016 (n. 232/2016, comma 723, lett. e), dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi nel 2017).	- Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015 Circolare RGS 5/2016.
c2)	Conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali dal 2017.	La legge di stabilità per il 2017 (n. 232/2016, comma 475) dispone, in caso di mancato conseguimento del saldo, il divieto assoluto di effettuare assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualunque tipologia contrattuale. I relativi atti sono affetti da nullità. Il divieto si applica nell'anno successivo a quello di inadempienza (quindi dal 2018).	- art. 9, c. 1, legge n. 243/2012; Circolare RGS 3.4.2017, n. 17. Deroga (comma 475, lett. e, legge n. 232/2016): possibilità di effettuare assunzioni a tempo determinato fino al 31 dicembre solo per le funzioni di protezione civile, polizia locale, istruzione pubblica e nel settore sociale. Deve essere rispettato il limite di spesa del comma 28, primo periodo, art. 9, D.L. n. 78/2010 (50% spesa sostenuta nel 2009 per contratti a t.d. e di collaborazione).
d)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e	Divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo.	Art. 1, comma 723, lett. e), L. 208/2015. Circolare RGS 5/2016 Corte Conti Puglia n. 111/2016.
d2)	Mancato invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato.	- art. 1, c. 470, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.

(1) Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

e)	Mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali.	Divieto di assumere il solo personale a tempo indeterminato (c. 476, legge n. 232/2016) (dal 2018).	- art. 1, c. 475, legge n. 232/2016; - circolare RGS 3.4.2017, n. 17.
f)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006.
g)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance". NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
h)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013.	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
i)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009).	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
l)	Comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.	Divieto di assunzione di personale a tempo indeterminato (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- Art. 1, comma 508, L. n. 232/2016; - DPCM n. 21/2017
m)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
n)	L'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002. Detta disposizione è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015.		
o)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		

## 1.2. CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

### 1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

"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:

...

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.".

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di "procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo" nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti enti "assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.".

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

### **1.2.2 La spesa di personale: le componenti**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa<sup>2</sup> ai sensi dell'art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;

- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

### 1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

### 1.2.4 Facoltà Assunzionali per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con rapporto dip./pop. inferiore art. 263, c. 2, Tuel (3)

Il Comune di Ozzero rientra in tale casistica in quanto il rapporto dipendenti/popolazione del Comune, per l'anno 2017, è inferiore al rapporto di 1/128 previsto dal DM 24/7/2014.

#### PERSONALE NON DIRIGENTE

2017	2018	dal 2019
75% spesa cessati 2016 (DM 24/7/2014) + resti triennio 2014-2016.	75% spesa cessati 2017 (DM 10/4/2017) + resti triennio 2015-2017.	100% spesa cessati anno precedente + resti triennio antecedente l'anno di riferimento.
<b>RIFERIMENTI</b>	Cfr. art. 1, c. 228, legge n. 208/2015; art. 3, c. 5, D.L. n. 90/2014, mod. art. 22, c. 2, D.L. n. 50/2017.	

<b>LIMITI SPESA DI PERSONALE DIRIGENTI E NON DIRIGENTI:</b> Spesa contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013.	
<b>RIFERIMENTI</b>	Art. 1, c.557-quater, legge n. 296/2006 e smi.
<b>NOTE</b>	Spesa al lordo oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali - Componenti di spesa individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015.

### 1.2.5 Discipline particolari

Adempimento	Condizioni	Riferimenti
Assunzioni a tempo indeterminato di personale di polizia locale.	<b>Obiettivo:</b>	Art. 7, comma 2-bis, D.L. n. 14/2017, convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48 "Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città".
	- finalizzazione delle funzioni previste dal D.L. n. 14/2017.	
	<b>Vincoli finanziari:</b>	
	- rispetto degli obblighi generali di contenimento della spesa di	
	- rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio in termini di saldo non negativo tra entrate e spese finali;	
	- rispetto delle percentuali del 80% (per l'anno 2017) e del 100% (per l'anno 2018) riferite alla spesa di personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente (percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, richiamato dal D.L. n. 14/2017).	

## 2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO.

### 2.1 L'ORGANIZZAZIONE.

Con deliberazioni di Giunta Comunale n. 134 del 18/12/2017, è stato adottato il vigente assetto organizzativo dell'Ente che prevede n. 03 servizi.

La struttura è disegnata dalle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalle vigenti normative che non ha consentito di adeguare l'organico alle necessarie richieste di efficientamento dei processi e delle funzioni, e allo sviluppo di competenze allineate al nuovo ruolo richiesto all'Ente locale.

Dette carenze sono state in parte mitigate con sottoscrizione di convenzioni con altri Enti locali per la gestione dei servizi o con l'esternalizzazione degli stessi.

### 2.2. IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO.

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2017 è stata caratterizzata dalla sostituzione del turn-over mediante il reperimento di personale in mobilità da altri Enti. Dall'anno 2017 si è verificata una progressiva richiesta di mobilità verso altri Enti, ciò ha causato non pochi problemi di reperimento di personale tramite mobilità esterna nonché l'impoverimento degli uffici di professionalità derivanti dalla formazione avvenuta negli anni a discapito di personale a volte completamente privo di specifiche competenze e/o addirittura la mancata richieste di mobilità verso l'Ente, con la necessità di ricoprire dette figure con bandi di concorso.

Nel 2018 si è registrata una flessione dell'organico dovuta alla mancata copertura del posto di Agente di P.L. resosi libero nell'anno 2017, per il quale la mobilità esterna non ha avuto esito positivo e sarà necessario il reperimento di detta figura mediante bando di concorso previsto nell'anno 2019. Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2018 risulta assestato a quota n. 9 dipendenti.

### 2.3 PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Data l'esiguità delle somme a disposizione non di prevedono assunzioni a tempo determinato.

### 2.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2018-2020 ANCORA DA REALIZZARE.

La Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, predisposta nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stata approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 22 del 14.03.2018.

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2018-2020, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato nell'anno 2018, non sono state finalizzate le seguenti assunzioni previste tale annualità:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2018
C1	1	AGENTE POLIZIA	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	POLIZIA LOCALE	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89

### 2.5. CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge 68/99, il Comune di Ozero, dato il numero di personale in servizio, non rientra nella fattispecie.

### 2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE.

La vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n.

243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento.

Si dà atto che:

- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle annualità 2019, 2020 e 2021, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1), 2), 3), 4), 5), 9), 10).
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021, è approvato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 7), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di luglio 2018 e confermata nel gennaio 2019, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di servizio dell'Ente agli atti dell'Ufficio Personale - che presso il Comune di Ozzero non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 8), il Comune di Ozzero ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 03 maggio 2018 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità.

## **2.7 L'INDIVIDUAZIONE DEL BUDGET ASSUNZIONALE.**

Il Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, ha introdotto, a decorrere dal 1° gennaio 2011, un regime assunzionale vincolato prevedendo, nello specifico, che gli Enti Locali, subordinatamente alla verifica del rispetto dei parametri di virtuosità, possano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una percentuale predefinita della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente.

Tale percentuale, fissata inizialmente al 20 per cento della spesa per cessazioni dell'anno precedente, è stata oggetto di revisione ad opera di diversi interventi normativi, che l'hanno rideterminata secondo i coefficienti nel seguito riportati:

2017	80 % spesa cessazioni anno 2016 di personale di <b>polizia locale</b>	art. 7, comma 2 bis, DL 14/2017
	75 % spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% 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).	art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
	80 % spesa cessazioni anno 2016 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2018	100 % spesa cessazioni anno 2017 di personale di <b>polizia locale</b>	art. 7, comma 2 bis, DL 14/2017
	75 % spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica non dirigenziale (la percentuale di turn-over è innalzata dal 25% al 75% 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).	art. 1, comma 228, L 208/2015, come modificato dal DL 50/2017
	100 % spesa cessazioni anno 2017 di personale di qualifica dirigenziale	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2019	100 % spesa cessazioni anno 2018 (medesima percentuale di tutto il personale).	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2020	100 % spesa cessazioni anno 2019 (medesima percentuale di tutto il personale).	art. 3, comma 5, DL 90/2014
2021	100 % spesa cessazioni anno 2019 (medesima percentuale di tutto il personale).	art. 3, comma 5, DL 90/2014

Per l'anno 2017 è stato calcolato un distinto budget assunzionale per il personale di polizia locale, in quanto l'art. 7, comma 2bis, del DL 14/2017, ha introdotto percentuali di turnover agevolate per tale categoria di personale (rispettivamente pari a 75% e 100%).

Per gli anni 2017 e 2018, per il personale di categoria non dirigenziale e non appartenente alla Polizia Locale, la percentuale di turn-over è innalzata al **75%**, ai sensi del secondo periodo dell'art. art. 1, comma 228, L. 208/2015. Tale innalzamento è consentito per il Comune di Ozzero in quanto, come evidenziato nel seguito, il rapporto dipendenti/popolazione si attesta a **"1/140"**, ed è pertanto inferiore a **"1/128"**, ovvero al rapporto dipendenti/popolazione fissato, per il triennio 2017/2019 per i Comuni della fascia demografica 1.000-1.999, con decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017 pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n.94 del 22 aprile 2017.

DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO AL 01/01/2018	8
POPOLAZIONE AL 01/01/2018	1469
RAPPORTO DIPENDENTI/POPOLAZIONE	1 / 184
Decreto Min. Interno 10/04/2018 - G.U. n. 94 del 22/04/2017	
Fascia Demografica da 1.000 a 1.999 abitanti	1 / 128

La Legge di Stabilità 2015 (commi 424 e 425 dell'art. 1) aveva introdotto l'obbligo di destinazione dei budget assunzionali degli anni 2015 e 2016 all'assunzione dei vincitori di concorsi pubblici le cui graduatorie

erano state approvate antecedentemente alla legge di stabilità (fattispecie non presente nel nostro Ente) e all'assorbimento del personale soprannumerario delle province e città metropolitane (enti di area vasta). Si evidenzia, al proposito, che, ai sensi del comma 234 dell'art. 1 della Legge di stabilità 2016, con nota n. 0051991 P-4.17.1.7.4 del 10 ottobre 2016, pubblicata sul portale "Mobilità.org", il Dipartimento della Funzione Pubblica ha comunicato che, in considerazione dell'esiguo numero di personale in soprannumero da ricollocare degli enti di area vasta della Regione Lombardia, sono state ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale per tutti gli enti territoriali che insistono nel territorio lombardo.

Il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "spesa corrispondente alle cessazioni" va interpretata nel senso di "spesa annuale", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato.

La medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo.

Si evidenzia che ai fini del calcolo del budget assunzionale e degli oneri assunzionali (vedi successivo punto 2.8), è stata mantenuta come riferimento la spesa derivante dal CCNL economico 2008-2009, senza ricalcolarla, a partire dal 2017, sulla base del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato lo scorso 21 maggio 2018, al fine di assicurare le effettive percentuali di turn-over previste dalla vigente normativa.

Preme inoltre evidenziare che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente "neutre" (cfr. per tutte Sezione Lombardia deliberazioni n. 85/2015/PAR, n. 539/2013/PAR, n. 90/2013/PAR, n. 304/2012/PAR, n. 169/2012/PAR, n. 51/2012/PAR, Sezione Campania deliberazione n. 11/2014/PAR, deliberazione Sezioni Riunite n. 59/CONTR/2010).

Tale orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 ("Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over");
- dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, ("In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente").

L'art. 3, comma 5, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, ha precisato che, 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.

Si evidenzia, altresì, che, come ribadito dalle Sezioni Regionali della Corte dei Conti Abruzzo e Liguria (cfr. rispettivamente deliberazione n. 236/2016/PAR del 1° dicembre 2016 e n. 7/2017/PAR del 31 gennaio 2017), tutte le assunzioni a tempo indeterminato di personale educativo e insegnante effettuate in attuazione del Piano Straordinario di cui all'art. 1, comma 228-bis, della Legge di stabilità 2016 (approvato dal nostro Ente con deliberazione di Giunta Comunale n. 100 del 1 aprile 2017), sono sottoposte ai vincoli definiti nella stessa disposizione, mentre non rientrano nel computo relativo al limite di spesa generale per le altre assunzioni a tempo indeterminato come nel seguito specificato.

Alla luce di quanto esposto, si riassume nel seguito il "budget assunzionale" a disposizione del Comune di Ozzero per assunzioni da realizzare entro la fine del corrente anno e nel triennio 2019- 2021 (meglio dettagliato nell'allegato 1 sub. a):

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE ASSUNZIONI GIA' REALIZZATE	BUDGET DISPONIBILE
2018	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 56.932,56	€ -	€ 56.932,56
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ -	€ -	€ -
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 32.532,89	€ -	€ 32.532,89
2021	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2020 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	€ -	€ -	€ -

Dall'anno 2019 non vengono più calcolati distinti budget assunzionali per il personale di polizia locale, in quanto da tale annualità la percentuale di turn-over è la medesima per tutte le categorie di personale (100%).

### 2.7.1 Il budget assunzionale dell'anno 2019.

Il budget assunzionale dell'anno 2019 è pari a € 56.932,56. Tale importo è dato dalla somma dei resti del budget assunzionale dell'anno 2017, pari a € 56.932,56, e del budget assunzionale dell'anno 2019, pari a € 0,00.

Si evidenzia che la quota assunzionale relativa all'anno 2017, pari ad €. 56.932,56 non è stata utilizzata nell'anno 2018, in quanto il posto di collaboratore è stato coperto mediante "mobilità ex artt. 34 bis e 30 del D.Lgs. 165/2001", mentre il posto di AGENTE POLIZIA LOCALE, anch'esso posto a "Mobilità ex artt. 34 bis e 30 del D.Lgs.165/2001, non ha avuto esito positivo, pertanto, si provvederà alla copertura dello stesso nell'anno 2019, utilizzando una quota del budget assunzionale predetto, destinato all'assunzione dall'esterno della predetta figura prevista nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale:

BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2019 E' PARI A:		€ 56.932,56	DETTO IMPORTO E' DATO DALLA SOMMA DEI RESTI DEI BUDGET ASSUNZIONALI			
DELL'ANNO 2017, PARI A:		€ 56.932,56	, E DEL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2019 PARI A:			
			€ -			
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
C1	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	POLIZIA LOCALE	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89
<b>ANNO 2020</b>						
BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2020 E' PARI A:		€ 56.932,56	DETTO IMPORTO E' DATO DALLA SOMMA DEI RESTI DEI BUDGET ASSUNZIONALI			
DELL'ANNO 2018, PARI A:		€ 24.399,67	, E DEL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2020 PARI A:			
			€ 32.532,89			
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
C1	1	ISTRUTTORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs. N.165/2001	FINANZIARIO	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89
<b>ANNO 2021</b>						
BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2021 E' PARI A:		€ 24.399,67	DETTO IMPORTO E' DATO DALLA SOMMA DEI RESTI DEI BUDGET ASSUNZIONALI			
DELL'ANNO 2019, PARI A:		€ 24.399,67	, E DEL BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO 2021 PARI A:			
			€ -			
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2021
						€ -
	0					€ -

### 2.7.2 Il budget assunzionale dell'anno 2020

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2019, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni di personale che saranno realizzate dall'anno 2020 che, allo stato, è pari a €. 32.532,89, a seguito dell'espletamento della Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34 bis e 30 D.Lgs. 165/2001.

### 2.7.3 Il budget assunzionale dell'anno 2021

Sulla base della previsione di cessazioni dell'anno 2020, è stato calcolato in via previsionale il budget assunzionale che si renderà disponibile per le assunzioni che saranno realizzate dall'anno 2021, utilizzando le quote residui derivanti dagli anni precedenti.

### 2.8 I CRITERI DI CALCOLO DEGLI ONERI ASSUNZIONALI

Per ciascuna figura professionale la spesa teorica rilevante ai fini del computo delle assunzioni effettuabili nel limite del contingente di cessazioni stabilito (cfr. nota circolare DFP 0011786 P4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011), così come determinata nell'allegato 1 sub\_b), è la seguente:

CATEGORIA	SPESA ANNUA TEORICA
B1	€ 29.424,71
B3	€ 30.806,38
C	€ 32.532,89
D	€ 34.944,14
D3	€ 39.392,18

Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni

affidenti tale categoria, previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale approvati antecedentemente alla data di sottoscrizione del CCNL 2016- 2018. Per tutte le assunzioni deliberate successivamente a tale data, si farà riferimento alla unificata categoria D.

### 3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei responsabili di servizio che hanno:

- indicato i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposita certificazione agli atti dell'Ufficio Personale, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno nel prossimo triennio 2019-2021 e che sarebbe possibile ricoprire attraverso scorrimento di graduatorie vigenti dell'Ente, nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 91 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, si ritiene necessario il previo esperimento delle procedure di mobilità di cui all'art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, in ragione di quanto sancito dalla Corte di Cassazione, sezione Lavoro, con sentenza n. 12559 del 18 maggio 2017.

#### 3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato del triennio 2019-2021, sinteticamente riportate nel prosieguo nello specifico prospetto di sintesi.

##### 3.1.1 - ANNO 2019 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato

Per l'anno 2019, è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

ANNO 2019						
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2019
C1	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno	POLIZIA LOCALE	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89

##### 3.1.2 - ANNO 2020 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2020 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

ANNO 2020						
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2020
C1	1	ISTRUTTORE	Tempo Pieno	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs. N.165/2001	FINANZIARIO	€ 32.532,89
	1					€ 32.532,89

##### 3.1.3 - ANNO 2021 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato.

Per l'anno 2021 è prevista l'acquisizione del seguente personale con contratto a tempo indeterminato:

ANNO 2021						
CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	UTILIZZO BUDGET ANNO 2021
						€ -
	0					€ -

### 3.1.4. Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio a seguito di cessione contratto di lavoro ex art. 30 D.Lgs n. 165/2001

Per il triennio 2019-2021 è autorizzata la sostituzione, a mezzo del medesimo istituto, e previa valutazione della Giunta Comunale e dei Responsabili di servizio competenti, del personale che cesserà dal servizio in data successiva alla data di esecutività del presente provvedimento, a seguito di cessione di contratti di lavoro ex art. 30 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, inquadrato nei seguenti professionali:

- Istruttore – cat. C;
- Istruttore Direttivo – cat. D.

### 3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021 CON IL BUDGET ASSUNZIONALE.

Le azioni di reclutamento dettagliate al precedente punto 3.1 sono compatibili con il budget assunzionale a disposizione del Comune di Ozzero (cfr. precedente punto 2.7), come si evince dai seguenti prospetti:

BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.1.	BUDGET RESIDUO
2019	TOTALE BUDGET DERIVANTE DAI RESTI CESSAZIONI ANNO 2017 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2020)	€ 56.932,56	€ 32.532,89	€ -
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ -		€ 24.399,67
		€ 56.932,56	€ 32.532,89	€ 24.399,67
BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.2.	BUDGET RESIDUO
2020	TOTALE BUDGET DERIVANTE DaiRESTI CESSAZIONI ANNO 2018 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2021)	€ 24.399,67	€ 32.532,89	€ -
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 32.532,89		€ 24.399,67
		€ 56.932,56	€ 32.532,89	€ 24.399,67
BUDGET DELL'ANNO	BUDGET ASSUNZIONALE	BUDGET DISPONIBILE	UTILIZZO BUDGET azioni di cui al punto 3.1.3.	BUDGET RESIDUO
2021	TOTALE BUDGET DERIVANTE DaiRESTI CESSAZIONI ANNO 2019 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2022)	€ 24.399,67	€ -	€ -
	TOTALE BUDGET DERIVANTE DA CESSAZIONI ANNO 2020 (UTILIZZABILE FINO AL 31/12/2023)	€ -		€ 24.399,67
		€ 24.399,67	€ -	€ 24.399,67

### 3.3 LE ASSUNZIONI DEL TRIENNIO 2019-2021 DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68.

Dato il limitato numero di personale occupato nell'Ente, questa Amministrazione Comunale non è assoggettata agli obblighi di assunzione di cui alla legge n. 68/99 in quanto occupa un numero di lavoratori inferiore a 15, conteggiati in base ai criteri della suddetta legge.

### 3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2019-2021.

Nel triennio 2019-2021, non è prevista l'attivazione di a tempo determinato, dato l'esiguo importo della spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009, pari ad €. € 638,88.

### 3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, DL78/2010

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Alla luce di quanto sopra esposto si riporta nel seguito il ricalcolo del limite di spesa annua per lavoro flessibile riferita all'anno 2009 della spesa sostenuta per il reclutamento delle figure volte al superamento dei contratti a termine:

	2019	2020	2021
SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	€ 638,88	€ 638,88	€ 638,88
DECURTAZIONE PARI ALLA SPESA SOSTENUTA PER IL SUPERAMENTO DEI CONTRATTI A TERMINE	€ -	€ -	€ -
NUOVO LIMITE DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 638,88	€ 638,88	€ 638,88

Le previsioni di spesa per il personale flessibile, elaborata coerentemente a quanto sopra disposto, (come dettagliato nell'allegato 1 sub. c) evidenziano che risulta rispettato il limite di cui al sopra richiamato art. 9, comma 28 del DL78/2010.

	2019	2020	2021
PREVISIONI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ -	€ -	€ -
LIMITE MASSIMO DI SPESA LAVORO FLESSIBILE	€ 638,88	€ 638,88	€ 638,88

### 3.5 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019-2021.

La previsione della spesa di personale per il triennio 2019-2021, come definita dall'art. 1, commi 557 e successivi, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, è sinteticamente riportata nel prospetto nel seguito riportato:

	2019	2020	2021
TOTALE SPESA DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021	€ 421.380,92	€ 421.380,92	€ 421.380,92
media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296	€ 425.103,81		

Si evidenzia che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2019-2020-2021 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013.

Calcolo Budget Assunzionale 2019-2021

CASSAZIONI ANNO 2017	CAT.	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE 2018 (75% SPESA CESSAZIONI ANNO 2017 e/o 100% CESSAZIONI POLIZIA LOCALE)
2017	C	1	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 32.532,89	€ 24.399,67
	C	1	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 32.532,89	€ 32.532,89
							€ 65.065,79	€ 56.932,56
CASSAZIONI ANNO 2018	CAT.	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE 2019 (100% CESSAZIONI ANNO 2018)
2018				€ -		€ -	€ -	€ -
				€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
							€ -	€ -
CASSAZIONI ANNO 2019	CAT.	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE 2020 (100% CESSAZIONI ANNO 2019)
2019	C	1	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 32.532,89	€ 32.532,89
				€ -		€ -	€ -	€ -
							€ 32.532,89	€ 32.532,89
CASSAZIONI ANNO 2020	CAT.	Totale	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE DA CESSAZIONI	BUDGET ASSUNZIONALE 2021 (100% CESSAZIONI ANNO 2020)
2020				€ -		€ -	€ -	€ -
				€ -		€ -	€ -	€ -
							€ -	€ -
SINTESI BUDGET ASSUNZIONALE E PIANIFICAZIONE 2019-2021						IMPORTO	BUDGET UTILIZZATO PER NUOVE	BUDGET DISPONIBILE
TOTALE BUDGET ANNO 2018 PER ASSUNZIONI DI PERSONALE (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2017)						€ 56.932,56	0	€ 56.932,56
TOTALE BUDGET ANNO 2019 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2018)						€ -		€ -
TOTALE BUDGET ANNO 2020 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2019)						€ 32.532,89		€ 32.532,89
TOTALE BUDGET ANNO 2021 (CALCOLATO SU CESSAZIONI ANNO 2020)						€ -		€ -

Costo teorico nuove assunzioni di personale

Costo Teorico per posizione di ingresso nella categoria giuridica - anno 2018 (Calcolato sulla base della circolare DFP 0011786 del 22 febbraio 2011)								
CAT	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima) ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2017	ONERI RIFLESSI SU VALORE MEDIO TRATTAMENTO ACCESSORIO ANNO 2018 (25%)	RISORSE CESSAZIONE ANNO 2018 E COSTO TEORICO ASSUNZIONE ANNO 2018
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 18.866,68	€ 5.377,00	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 29.424,71
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 30.806,38
C	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 32.532,89
D1	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 23.161,96	€ 6.601,16	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 34.944,14
D3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 26.623,47	€ 7.587,69	€ 4.144,82	€ 1.036,21	€ 39.392,18
Costo Teorico nuova assunzione per calcolo addizionale di spesa di personale (è inclusa l'IRAP ed è escluso il costo del trattamento accessorio)								
CAT	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE posizione iniziale di ingresso Tabellare	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE - vacanza contrattuale	RETRIBUZIONE FONDAMENTALE MENSILE Indennità di comparto extra fondo	TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (compresa tredicesima) ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	ONERI RIFLESSI SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (28,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE x calcolo incremento di spesa di personale (NO IRAP)	IRAP SU RETRIBUZIONE FONDAMENTALE (8,5%)	COSTO TEORICO ASSUNZIONE x calcolo incremento di spesa di personale
B1	€ 1.437,06	€ 10,78	€ 3,73	€ 18.866,68	€ 5.377,00	€ 24.243,68	€ 1.603,67	€ 25.847,35
B3	€ 1.519,16	€ 11,39	€ 3,73	€ 19.941,91	€ 5.683,44	€ 25.625,35	€ 1.695,06	€ 27.320,42
C	€ 1.621,18	€ 12,16	€ 4,34	€ 21.285,50	€ 6.066,37	€ 27.351,87	€ 1.809,27	€ 29.161,14
D1	€ 1.763,89	€ 13,23	€ 4,95	€ 23.161,96	€ 6.601,16	€ 29.763,12	€ 1.968,77	€ 31.731,89
D3	€ 2.028,18	€ 15,21	€ 4,95	€ 26.623,47	€ 7.587,69	€ 34.211,16	€ 2.262,99	€ 36.474,15

## Previsioni 2019-2021 - Spesa di personale ex comma 557

N.D.	Voce	Rendiconto		Andamento tendenziale	
		Anno 2017	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo indeterminato</b>	€ 308776,99,	€ 303493,,	€ 30452,,	€ 305423,,
	di cui: Oneri rinnovi contrattuali	€ -	€ 5250,82,	€ 6648,32,	€ 7869,44,
2	Retribuzioni lorde personale a <b>tempo determinato</b>				
3	Forme flessibili di lavoro				
4	Spese personale utilizzato in comando (quota parte di costo effettivamente sostenuto)	€ -	€ -	€ -	€ -
5	Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in convenzione	€ 69084,7,	€ 72200,,	€ 72200,,	€ 72200,,
6	Incarichi dirigenziali ex art. 110 TUEL		€ -	€ -	€ -
7	Personale uffici di staff ex art. 90 TUEL				
9	Oneri contributivi a carico ente	€ 84500,17,	€ 86648,,	€ 8692795,	€ 87172,57,
10	IRAP	€ 26965,27,	€ 26330,,	€ 2641755,	€ 26494,05,
11	Oneri per lavoratori socialmente utili				
12	Buoni pasto				
13	Assegno nucleo familiare	€ 975,78,	€ 1120,,	€ 1120,,	€ 1120,,
14	Spese per equo indennizzo				
15	Spese per soggetti utilizzati a vario titolo senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture e organismi variamente partecipati o comunque facenti capo all'ente (unioni, istituzioni, consorzi, ecc.)				
16	Altro .....	€ 1105,12,	€ 1404,,	€ 1404,,	€ 1404,,
17	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE</b>	€ 491408,03,	€ 491195,,	€ 4925925,	€ 493813,62,
18	<b>A DETRARRE: SPESE ESCLUSE</b>	€ 70686,69,	€ 69814,08,	€ 71211,5,	€ 72432,71,
19	<b>SPESE DI PERSONALE EX ART. 1, CO. 557, L.296/2006</b>	€ 420721,34,	€ 421380,92,	€ 421380,92,	€ 421380,92,
20	<b>ASSUNZIONI PROGRAMMATE</b>		€ -	€ -	€ -
21	<b>SPESA DI PERSONALE PROGRAMMATA (19+20)</b>	€ 420721,34,	€ 421380,92,	€ 42380,92,	€ 421380,92,
22	<b>LIMITE 2011-2013</b>		€	425103,81,	
23	<b>RISPARMIO (22-21)</b>	€ 4.382,47	€ 3.722,89	€ 3.722,89	€ 3.722,89

Prospetto di sintesi azioni di reclutamento triennio 2019-2021

ANNO ASSUNZIONE IN RUOLO	N.	REGIME ORARIO	CAT. GIUR.	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	BUDGET ASSUNZIONALE DELL'ANNO:		
							2019	2020	2021
2019	C1	Tempo Pieno	1	AGENTE DI POLIZIA LOCALE	Assunzione dall'esterno	POLIZIA LOCALE	€ 32.532,89		
2020	C1	Tempo Pieno	1	ISTRUTTORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure ex artt. 34-bis e 30 D.Lgs. N.165/2001	FINANZIARIO		€ 32.532,89	
2021			2				€ 32.532,89	€ 32.532,89	€ -

## Dotazione organica

Dotazione Organica				
Categoria/profilo professionale	N. dipendenti in base al profilo prof.le	N. dipend.	Costo tabellare	Costo totale
		Col. A		Col. B
<b>D6 cat. Giuridica di accesso D3(*)</b>		<b>1</b>	<b>37.686,97</b>	<b>37.686,97</b>
Funzionario	1			
<b>D3</b>		<b>1</b>	<b>32.363,06</b>	<b>32.363,06</b>
Istruttore Direttivo Tecnico	1			
<b>C3</b>		<b>4</b>	<b>27.223,44</b>	<b>108.893,77</b>
Istruttore Contabile	2			
Istruttore Amministrativo	1			
Istruttore Amministrativo	1			
<b>C1</b>		<b>1</b>	<b>25.868,30</b>	<b>25.868,30</b>
Agente Polizia Locale (Assunzione programmata nell'anno 2018, rimandata nell'anno 2019 a seguito dell'esito negativo della mobilità ex art. 30 D.Lgs. 2001)	1			
<b>B6 categoria giuridica di accesso B3</b>		<b>1</b>	<b>25.755,37</b>	<b>25.755,37</b>
Autista - Messo Notificatore	1			
<b>B5 categoria giuridica di accesso B3</b>		<b>2</b>	<b>25.138,93</b>	<b>50.277,86</b>
Collaboratore Amministrativo	1			
Cuoco	<b>1</b>			
<b>Totale</b>	<b>10</b>	<b>10</b>		<b>280.845,33</b>

(\*) Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 (nel seguito, CCNL 2016-2018) siglato lo scorso 21 maggio 2018, ha introdotto, per la categoria D, un'unica posizione economica iniziale di accesso, corrispondente a "D1". Nel presente documento si fa ancora riferimento alla posizione economica iniziale di accesso "D3", con riferimento alle assunzioni afferenti tale categoria, previste nei documenti di programmazione del fabbisogno di personale approvati antecedentemente alla data di sottoscrizione del CCNL 2016-2018. Per tutte le assunzioni deliberate successivamente a tale data, si farà riferimento alla unificata categoria D.

Verbale del Revisore dei Conti del 7 febbraio 2019 – N. 3

Parere sulla proposta di delibera della Giunta Comunale avente ad oggetto:

RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE, REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE – APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2019/2021

Il sottoscritto dott. Daniele Pezzoli, nominato Revisore dei Conti del Comune di Ozzero (MI) con delibera del Consiglio Comunale n. 37 del 28 dicembre 2017, con decorrenza dal 30 dicembre 2017 per il triennio 2018 – 2020, chiamato ad esprimere un parere in merito alla proposta di delibera della Giunta Comunale sopra indicata,

ESAMINATA la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto “Ricognizione annuale delle eccedenze di personale, revisione struttura organizzativa dell’Ente – approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2019/2021”;

VISTA la documentazione acquisita agli atti dell’ufficio ed allegata alla proposta di deliberazione in oggetto indicata;

PREMESSO che:

– l’art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 ha stabilito 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, comprensivo delle unità di cui alla L. 02/04/1968 n. 482;

– a norma dell’art. 91 del T.U.E.L. gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

– a norma dell’art. 1, comma 102, della L. 30/12/2004 n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, e all’articolo 70, comma 4, del D. Lgs. 30/03/2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell’elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

– ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448 (Legge Finanziaria per l’anno 2002), a decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’art. 39 della L. 527 del dicembre 1997 n. 449 e ss. mm. e ii.;

RICHIAMATO altresì l’art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l’organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel

rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. e ii. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

RILEVATO che l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dal 01/01/2012 l'obbligo 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;

RILEVATO, inoltre, che le certificazioni dei singoli responsabili di Posizione Organizzativa dell'Ente, prodotte per l'esigenza di procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e alla ricognizione del personale in esubero, hanno evidenziato come, nelle singole aree di competenza, non risulti personale in esubero;

DATO ATTO, pertanto, che nell'Ente non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012) e s.m.i. e, quindi, l'Ente non dovrà attivare le procedure richieste nell'evenienza opposta;

DATO ATTO che il Ministero della Semplificazione e per la Pubblica Amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

RITENUTO che l'Ente deve quindi procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

DATO ATTO che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*;

EVIDENZIATO che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

- *“gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”*.
- *“le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.*

DATO ATTO che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

TENUTO CONTO, pertanto che le linee le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs 165/2001, pubblicate in Gazzetta Ufficiale, prevedono il superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

DATO ATTO che il "Piano triennale dei fabbisogni di personale" si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del D. Lgs. 165/2001;

CONSIDERATO che il "Piano triennale dei fabbisogni di personale" si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale (l'eventuale modifica in corso di anno del "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata);

DATO ATTO che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

PRECISATO che l'adozione del "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (articolo 6, comma 1, del D. Lgs. 165/2001) e che dello stesso è stata fornita la prescritta informazione alle organizzazioni sindacali;

DATO ATTO, inoltre, che nel "Piano triennale dei fabbisogni di personale" la dotazione organica va espressa in termini finanziari: partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

DATO ATTO che il ricorso alla mobilità tra gli enti non erode capacità assunzionale, ma incide sulle capacità di spesa;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, che ha ripristinato la capacità di assunzione a tempo indeterminato di Regioni ed Enti locali al tetto del 100% dei risparmi dei cessati degli anni precedenti (a queste capacità assunzionali si devono aggiungere quelle inutilizzate nel triennio precedente);

DATO ATTO che l'Ente presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione al 1/01/2018 pari a 1/184, superiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del 22/4/2017) per gli enti con popolazione da 1000 a 1999 abitanti (che è di 1 dipendente per 128 abitanti);

VISTI:

- l'art. 16 della L. 183/2011 s.m.i. e l'art. 33 del D. Lgs 165/2001 e s.m.i., che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere,
- l'art. 1, commi 719 e 723, della L. 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni,
- l'art. 27, comma 2. del D.L. 66/2017, secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni,
- l'art. 58 del D. Lgs.198/2006, che impone l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

CONSIDERATO che:

- l'Ente ha sempre rispettato sia il Patto di Stabilità che il pareggio di Bilancio,
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti,
- è stato adottato il piano triennale delle azioni positive, con la deliberazione GC n. 40 del 22/03/2018;

CONSIDERATO, inoltre, che, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

DATO ATTO, altresì, che nel corso del 2018 è stato dato corso alla copertura di una categoria B3 mediante mobilità tra Enti, nel rispetto della programmazione 2018/2020, piano annuale 2018;

PRESO ATTO, pertanto, per tutte le considerazioni sopra esposte, che in ragione delle cessazioni intervenute a decorrere dal 2016 l'Ente dispone delle possibilità di assunzione meglio dettagliate nel prospetto di calcolo allegato alla presente deliberazione;

TENUTO CONTO, in considerazione delle cessazioni intervenute e sopra riportate, che:

- le citate linee guida presuppongono una valutazione quantitativa e qualitativa delle risorse umane necessarie all'attuazione del programma di mandato,
- l'Amministrazione Comunale pone al centro del suo programma l'attenzione ai bisogni dei cittadini;

RILEVATO che per le linee d'indirizzo della Funzione Pubblica sui fabbisogni del personale le Dotazioni Organiche sono individuate come spesa potenziale massima;

RILEVATO che tale spesa potenziale massima non può non coincidere con il limite della spesa del personale triennio 2011/2013, per cui è pari, per l'Ente, ad € 425.103,81;

RILEVATO, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance dell'Ente, di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale, come da allegato;

VISTI infine:

- il D. Lgs. 30 marzo 2001, n.165 e s.m.i recante: “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”,
- il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n.150, recante “Attuazione della Legge 4 marzo 2009, n.15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni”,
- i vigenti CCNL del comparto Funzioni Locali;
- i pareri di regolarità tecnica e contabile rilasciati dai responsabili dei servizi interessati ai sensi dell’art. 49 del D. Lgs. 267/2000;
- il vigente Regolamento comunale sull’ordinamento degli uffici e dei servizi, adottato dalla Giunta Comunale con atto n.51 del 22.05.2001 e successivamente integrato e modificato come da ultimo con atto di G.C. n. 76 del 23/11/2015;

ESPRIME

per quanto sopra esposto, PARERE FAVOREVOLE ai sensi dell’art. 239 del D. Lgs. 267/2000 relativamente alla congruità, coerenza ed attendibilità della proposta di delibera della Giunta Comunale sopra indicata ed invita l’Ente a proseguire sulla strada intrapresa, attuando tutte le misure necessarie al contenimento della spesa del personale in termini assoluti come previsto dalle disposizioni di legge vigenti.

Il Revisore dei Conti

Dott. Daniele Pezzoli



**OGGETTO:** RICOGNIZIONE DELLE ECCEGENZE DI PERSONALE EX ART. 33 D.LGS. 165/2000  
REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE.-APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI  
FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2019/2021

**P A R E R I P R E V E N T I V I**

**art. 49 - D.Lgs. 267/2000**

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere:

favorevole

contrario

Note o motivazioni di parere contrario:

---

in ordine alla REGOLARITA' TECNICA, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO**

F.TO BARONI LUIGI GIUSEPPE

---

\*\*\*\*\*

Ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 si esprime parere:

favorevole

contrario

Note o motivazioni di parere contrario:

---

in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE, della proposta di deliberazione formalizzata col presente atto.

**IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI**

F.TO BARONI LUIGI GIUSEPPE

---

\*\*\*\*\*

**SOTTO IL PROFILO DELLA CONFORMITA' DELL'AZIONE AMMINISTRATIVA**

Si esprime parere:

favorevole

contrario

**N o t e o m o t i v a z i o n i d i p a r e r e c o n t r a r i o :**

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.TO DOTT. PEPE PAOLO

---

**Letto, approvato e sottoscritto.**

**IL SINDACO**  
**F.to VILLANI GUGLIELMO**

---

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to DOTT. PEPE PAOLO**

---

- 
- Pubblicata all'albo Pretorio di questo comune per quindici giorni consecutivi a partire da oggi.
- Trasmessa in elenco ai capigruppo (in data 14/03/2019 prot. n. 1349.)
- Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n. ....)

Addi, **14/03/2019**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to DOTT. PEPE PAOLO**

---

La presente copia è conforme all'originale depositato, composto da n. \_\_\_\_\_ facciate.

Addi, 14/03/2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
DOTT. Pepe Paolo

---

---

Il sottoscritto certifica che la suesesa deliberazione, è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio del comune senza riportare, nei primi 10 giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta **ESECUTIVA** ai sensi del 3° comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267.

Addi, .....

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to**

---