



# COMUNE DI COSTA VOLPINO

Piazza Caduti di Nassiriya n.3 - c.a.p. 24062 –  
Prov. di BG Cod. Fisc. e P.IVA: 00 572 300 168

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ORIGINALE

N° 164 del 08/11/2018

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019-2020-2021. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE.**

L'anno duemiladiciotto, addì otto del mese di Novembre alle ore 17:20, presso la sede municipale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

Intervengono i Signori:

Cognome e Nome	Qualifica	Presenza	Assenza
BONOMELLI MAURO	SINDACO	X	
CAPITANIO MARIA GRAZIA	ASSESSORE	X	
BAIGUINI FEDERICO	ASSESSORE	X	
RINALDI PATRICK	ASSESSORE		X
FIGAROLI SIMONA	ASSESSORE	X	

PRESENTI: 4

ASSENTI: 1

Assiste il Segretario Comunale, Dott. Giovanni Barberi Frandanisa, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Constatato il numero legale degli intervenuti, **il Sindaco Mauro Bonomelli**, assume la presidenza ed espone gli oggetti iscritti all'ordine del giorno e su questi la Giunta Comunale adotta la seguente deliberazione:

**OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2019-2020-2021. RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE.**

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione riportata in calce

Visto che sulla proposta di deliberazione sono stati acquisiti i Pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi dai competenti responsabili ai sensi dell'articolo 49, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Con Voti unanimi e favorevoli palesemente espressi;

**DELIBERA**

1. Di approvare la proposta di deliberazione n. 203 del 25/10/2018 riportata in calce alla presente.
2. Di dichiarare con successiva e separata votazione, unanime e palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile.

## **Proposta di Deliberazione N° 203 del 25/10/2018**

**Preso atto** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo 267/00 e dal decreto legislativo 165/01, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

### **Visti:**

- l'art. 6, decreto legislativo n. 165/01, come modificato da ultimo dal Decreto Legislativo n. 75/17, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, afferente l'organizzazione e la disciplina degli uffici e dotazioni organiche;
- l'art. 6-ter, decreto legislativo n. 165/01 recante norme sull'emanazione di linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale;
- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n°449 che recita: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n°482";
- l'art. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n°267/2000, il quale prevede che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89, c. 5, del Decreto Legislativo n. 267/00 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa 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;

**Richiamato** inoltre l'art. 33, Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n°165 che prevede 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;

**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;

### **Evidenziato** che:

- nell'organico del Comune non è presente personale sovranumerario, in quanto nessun dipendente risulta in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica;
- l'ente rispetta i vincoli dettati dal legislatore per il contenimento della spesa del personale e pertanto non sussiste condizione di eccedenza di personale;

- nella dotazione non è presente personale non trasferito alle dipendenze di nuovo soggetto in caso di esternalizzazione;

**Viste** le dichiarazioni dei Responsabili di Area sull'assenza di tali condizioni nei singoli settori da essi diretti ed atteso per tutto quanto sopra che non risultano eccedenze di personale in alcuna categoria e profilo professionale;

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

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

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

**Atteso** dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

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

**Visto** l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle*

*posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);*

- costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n°267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di *pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (*triennio 2011-2013*).

**Visto:**

- 1- la deliberazione della Corte dei Conti sez. autonomie n. 27 del 2013 che esclude la possibilità di far ricorso a finzioni giuridiche e di operare raffronti tra aggregati non omogenei - relativi l'uno alla spesa virtuale e l'altro a quella effettiva - anche in considerazione dei possibili rischi di elusione del principio di riduzione programmata di spesa, cui le stesse si presterebbero;
- 2- la deliberazione della Corte dei Conti sez. autonomie n. 24 del 2015 che:
  - a. esclude *“non solo la possibilità di considerare virtualmente esistente una spesa di personale solamente programmata, ma non effettuata (cd. “effetto prenotativo” della spesa), ma anche di considerare virtualmente sostenuta una spesa che tale non è, ai soli fini del rispetto del limite legislativamente imposto.”* (...)
  - b. Individua *“un valore medio triennale - relativo, come detto, al periodo 2011/2013 - in luogo del precedente parametro di raffronto annuale, avvalora ulteriormente la necessità di prendere in considerazione, ai fini del contenimento delle spese di personale, la spesa effettivamente sostenuta. In questa prospettiva, è da escludere la possibilità di ricorso a conteggi virtuali, che potrebbero alterare l'omogeneità della base di computo negli anni”*
- 3- la deliberazione della Corte dei Conti sez. autonomie n. 27 del 2015 in cui *“il Collegio ritiene di voler confermare l'orientamento espresso dalla Sezione delle autonomie con deliberazione n. 25 del 2014, (...) esclude la possibilità di far ricorso a finzioni giuridiche e di operare raffronti tra aggregati non omogenei - relativi l'uno alla spesa virtuale e l'altro a quella effettiva - anche in considerazione dei possibili rischi di elusione del principio di riduzione programmata di spesa, cui le stesse si presterebbero;*

**Rilevato che:**

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con provvedimento pubblicato sulla G.U. del 27 luglio 2018;
- le citate linee di indirizzo non hanno per gli enti locali natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche,

ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

- l'art. 22, c. 1, del decreto legislativo n. 75/17 stabilisce che *“(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del Decreto Legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo “*

**Evidenziato** in particolare che le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA. approvate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, anche se non hanno per gli enti locali natura regolamentare, stabiliscono:

- *“la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.”;*
- Il piano triennale deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:
  - sulla base della spesa per il personale in servizio a tempo indeterminato;
  - sulla base dei possibili costi futuri da sostenere per il personale assegnato in mobilità temporanea presso altre amministrazioni (in uscita) per valutare gli effetti in caso di rientro;
  - I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul PTFP (Piano Triennale Fabbisogni del Personale);
  - con riferimento ai risparmi da cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, relativi all'anno precedente, nel rispetto dell'articolo 14, comma 7, del d.l. 95/2012;
  - in ragione delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto, ove previsti, degli ulteriori limiti connessi a tale facoltà con particolare riferimento ad eventuali tetti di spesa del personale;
  - necessarie per l'assunzione delle categorie protette, pur considerando che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
  - connesse ad eventuali procedure di mobilità, nel rispetto del D.P.C.M. 20 dicembre 2014, anche con riferimento all'utilizzo della mobilità temporanea (acquisizione di personale in comando, fuori ruolo o analoghi istituti).

**Considerato** che:

- la Corte dei Conti ha escluso la possibilità di operare il raffronto tra aggregati di spesa di personale non omogenei quali spesa effettiva da un lato e spesa potenziale dall'altro (vedi Corte dei Conti 27/SEZAUT/2013/QMIG);
- L'utilizzo improprio del raffronto fra aggregati di spesa non omogenei potrebbe determinare l'impossibilità di individuare un posto vacante in pianta organica con conseguente difficoltà/impossibilità dell'ente ad assicurare l'erogazione dei servizi pur constatando un ampio rispetto della spesa effettivamente sostenuta;

**Preso atto** che il limite di spesa di personale per gli enti locali è pari alla spesa media annuale effettivamente sostenuta nel triennio 2011 e 2013;

**Precisato** che la spesa di personale media del triennio 2011-2013 è pari a € 1.260.106,45=;

**Considerato** ai fini dell'impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida, che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- Si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, Decreto Legislativo n°165/2001;

**Richiamato** l'art. 15, comma 5, del CCNL 1/04/1999, il quale prevede che nell'ambito della programmazione annuale e triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 29/1993 (ora D.Lgs. n. 165/2001), gli Enti valutano anche l'entità delle risorse necessarie per sostenere i maggiori oneri del trattamento economico accessorio del personale da impiegare per le finalità ivi previste e ne individuano la relativa copertura nell'ambito delle capacità di bilancio;

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Evidenziato** che ad oggi:

- non sono depositate domande di ritorno a tempo pieno del personale in servizio a tempo indeterminato a cui è stata concessa la prestazione lavorativa in tempo parziale;
- è depositata agli atti la richiesta di cessazione di rapporto di lavoro per quiescenza con decorrenza 1 dicembre 2018 di un dipendente;
- la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;
- il limite di spesa per il lavoro flessibile è pari a € 15.509,11 e costituito dal 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009 per lavoro flessibile;
- l'ente ha un rapporto dipendenti popolazione del 2017 pari a 0,0038 ossia 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 d.lgs 267/2000 (articolo 1, comma 228, legge 208/2015) pari a 1/159 (0,0063);

**Richiamata** la normativa vigente in materia di assunzioni ed in particolare:

- l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che:
- per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- 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, nonché la possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;
- l'art. 9 comma 28 DL 78/2010 il quale prevede che gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. n. 296/2006 e

s.m.i., il limite di spesa per il ricorso a forme flessibili di lavoro è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009;

**Verificati** inoltre i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- rispetta il vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- ha rispettato gli obiettivi di Pareggio di Bilancio per l'anno 2017 ed entro il 31/03/2018 ha inviato al Ministero la relativa certificazione;
- rispetta il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2018 derivante dal Bilancio di previsione e successive variazioni;
- ha rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione 2018, del rendiconto 2017 e del bilancio consolidato 2017;
- ha trasmesso i dati relativi al bilancio di previsione 2018 e del rendiconto 2017 alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016) rispettando il termine di 30 giorni;
- ha aggiornato e trasmesso i dati del monitoraggio delle opere pubbliche alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- ha approvato il Piano triennale delle azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- ha approvato il Piano delle Performance dell'anno 2018;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);

**Considerato** altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

**Vista** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario dell'Ente sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dalle singole Posizioni Organizzative, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, come meglio descritti nel DUP 2019 /2021;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**Evidenziato** che per il rispetto del vincolo di cui al comma 557 dell'art.1 della Legge n. 296/2006, necessita modificare la struttura della dotazione organica, con decorrenza 1/1/2019, eliminando un posto vacante di Istruttore amministrativo previsto a 30 ore settimanali, eliminando un posto di Istruttore direttivo nell'area vigilanza e inserendo un posto di Istruttore amministrativo-contabile.

**Visti:**

- l'allegato organigramma nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale;

- l'allegato prospetto di dimostrazione della spesa derivante dalla dotazione organica prevista;

**Visto** il prospetto di seguito indicato indicante le cessazioni avvenute, le cessazioni che si prevedono e le conseguenti possibilità assunzionali:

Anno 2018		Anno 2019		Anno 2020		Anno 2021	
cat	Spesa	cat	Spesa	cat	Spesa	cat	Spesa
1		nn		nn		nn	
D1	23.128,30						
1	23.128,30						
	47.629,35		70.757,65		9.017,23		9.017,23
		2					
		C1	42.466,84				
		D1	19.273,58				

**Evidenziato** che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, nel 2019 può:

- beneficiare dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative all'anno 2018, pari ad € 47.629,35 derivanti per € 11.774,90 dal 75% delle cessazioni dell'anno 2016 e per € 35.854,45 dal 75% delle cessazioni dell'anno 2017;
- sommare la somma di € 21.233,42 derivante dalle cessazioni dell'anno 2018

**Visto** il parere del Revisore dei Conti espresso ai sensi dell'art.19 c. 8 della Legge n. 448/2011 relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, allegato al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

**Richiamato** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 79 del 17/05/2018;

**Richiamati** altresì i C.C.N.L. vigenti del comparto Regioni-Autonomie Locali;

## P R O P O N E

1. le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. di dare atto che nell'ente non sono presenti dipendenti in soprannumero né in eccedenza e che l'ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
3. di approvare l'allegato organigramma, nel quale sono rappresentate le aree, la loro articolazione interna, compresa la previsione ed individuazione di eventuali posizioni organizzative, nonché eventuali aree e/o servizi posti alle dirette dipendenze del Segretario Generale, come da prospetto che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

4. di prendere atto dell'allegato prospetto della spesa derivante dall'organigramma dell'Ente per l'anno 2019 che rispetta quanto previsto dal c. 557 dell'art. 1 della legge 296/2006, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;
5. di subordinare quanto previsto nei punti seguenti del presente atto alla certificazione di rispetto del vincolo di pareggio di bilancio anno 2019;
6. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 -2021 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile (l'importo massimo annuale è di Euro 15.509,11 pari al 100% della spesa flessibile dell'anno 2009, utilizzato ad oggi per Euro zero) nonché di contenimento della spesa di personale, le assunzioni, modifiche orarie del personale in servizio, nonché convenzioni o comandi con altri Enti, come di seguito indicato:

#### **ANNO 2019**

Assunzione di **n. 1 Istruttore Direttivo Cat. D Posizione economica D1 – part time 30 ore settimanali**, mediante concorso pubblico, avendo già espletato la procedura di mobilità obbligatoria ex artt. 34, 34-bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001;

Assunzione di **n. 1 Istruttore – Agente Polizia Locale Cat. C**, tramite procedura di mobilità art. 30 del D.Lgs. 165/2001, avendo già acquisito l'esito negativo alla procedura di cui agli artt. 34, 34 bis del predetto decreto legislativo;

Assunzione di **n. 1 Istruttore Amministrativo – contabile Cat. C**, mediante concorso pubblico, non appena espletata la procedura di mobilità obbligatoria ex artt. 34, 34-bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001;

#### **ANNO 2020**

Immissione in ruolo di personale in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni in materia tempo per tempo vigenti e per effetto del collocamento a riposo del personale attualmente in ruolo;

#### **ANNO 2021**

Immissione in ruolo di personale in relazione ai limiti di capacità assunzionale dell'Ente, calcolata secondo le disposizioni in materia tempo per tempo vigenti e per effetto del collocamento a riposo del personale attualmente in ruolo;

7. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
8. di informare le Organizzazioni sindacali dell'adozione del presente provvedimento;
9. di riservarsi eventuali modifiche o integrazioni al presente programma, in relazione ad intervenute esigenze di servizio;

10. di demandare all'ufficio personale gli adempimenti previsti dal D.Lgs. n. 33/2013 in materia di pubblicità e trasparenza;

#### PROPONE

Inoltre, alla Giunta, valutata l'urgenza imposta dalla volontà di concludere tempestivamente il procedimento, allo scopo di rendere efficace senza indugio l'atto, di dichiarare immediatamente eseguibile la presente (art. 134, c. 4 del Tuel).

Letto, confermato e sottoscritto con firma digitale.

IL SINDACO  
Atto Firmato Digitalmente

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Atto Firmato Digitalmente

---

Profili	costo totale
Responsabile dell' area - D5 Istruttore Direttivo	41.609,75
Responsabile: Istruttore - C5	28.684,50
B7 Collaboratore Professionale (p.t.giuridico)	20.859,59
B5 Collaboratore Professionale	30.094,96
Responsabile: Istruttore - C5	34.421,40
C5 Istruttore	35.515,31
C5 Istruttore	17.210,70
C1 Istruttore	30.656,90
Responsabile: Istruttore - C2	31.251,60
C5 istruttore	23.903,75
Vacante: D1 Istruttore Direttivo (p.t.giuridico 30h)	27.824,42
Responsabile dell' area - D3 Istruttore Direttivo	38.267,84
Funzionario - D4	40.832,52
Responsabile: Istruttore - C2	31.251,60
Vacante: C1 Istruttore	30.656,90
B7 Collaboratore Professionale	31.288,07
Responsabile: Funzionario - D5	41.872,76
C5 istruttore	35.794,57
C4 Istruttore	18.455,26
Responsabile dell' area - D5 Istruttore Direttivo	37.509,38
Responsabile: Istruttore - C4	33.689,16
C4 Istruttore	16.844,58
B6 Collaboratore Professionale	30.520,31
Responsabile: Vacante - D1	33.861,43
C5 Istruttore (p.t.giuridico)	17.561,27
C5 Istruttore	34.908,09
Responsabile: Istruttore - C5	34.908,09
B6 Collaboratore professionale	30.555,15
C3 Istruttore	32.680,23
Responsabile: Istruttore direttivo - D2	35.479,38
Responsabile dell' area - D1 Istruttore Direttivo	34.995,27
C5 Istruttore	36.031,20
C4 Istruttore	34.824,80
C2 Istruttore	32.969,05
Vacante - C1 Istruttore	32.252,72
B7 collaboratore professionale Messo	32.447,25
Responsabile - Segretario Comunale	115.699,93
Responsabile: Istruttore C5	34.421,40
Funzionario D5	54.228,56
Totale	1.315.980,05
assegni familiari	11.056,00
PO	57.867,73
Magg. Art. 41 + Risultato SEGRETARIO	15.373,54
Fondo incentivante	40.140,19
Aumento fondo incentivante 2019	3.870,22
straordinari	11.186,27
totale spesa POTENZIALE 2019 lorda	<b>1.455.474,00</b>
rinnovo contrattuale 2006-2009	53.213,84
IVC 2010-2018	8.560,47
rinnovo contrattuale 2016-2018	41.843,41
rimborso per comandi convenzioni	92.752,00
totale spesa POTENZIALE 2019 rilevante	1.259.104,28
VINCOLO COMMA 557	1.260.106,45
RISPETTO COMMA 557 L. 296/2006	<b>-1.002,17</b>

## DOTAZIONE ORGANICA (n.38 unità)

### AREA 1 : AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI ALLA PERSONA

Responsabile dell' area - D5 Istruttore Direttivo

servizi AA.GG. - segreteria - sport e tempo libero - biblioteca -archivio - cultura

servizi statali

servizi sociali - istruzione

Responsabile: Istruttore - C5

Responsabile: Istruttore - C5

Responsabile: Istruttore - C2

B7 Collaboratore Professionale (p.t.giuridico)  
B5 Collaboratore Professionale

C5 Istruttore  
C5 Istruttore  
C1 Istruttore

C5 istruttore  
*Vacante: D1 Istruttore Direttivo (p.t.giuridico 30h)*

### AREA 2 : AREA GESTIONE RISORSE E TRIBUTI E COMMERCIO

Responsabile dell' area - D3 Istruttore Direttivo

servizi in staff del responsabile in materia di personale

Funzionario - D4

servizio contabilità

servizi tributi

servizi commercio e turismo

Responsabile: Istruttore - C2

Responsabile: Funzionario - D5

*Vacante: C1 Istruttore*  
B7 Collaboratore Professionale

C5 istruttore

C4 Istruttore

### AREA 3 : AREA GESTIONE GOVERNO E TERRITORIO

Responsabile dell' area - D5 Istruttore Direttivo

Servizio LL.PP. e manutenzione

Servizio ambiente e patrimonio

Servizio urbanistica ed edilizia privata

Servizio attività produttive

Responsabile: Istruttore - C4

Responsabile: *Vacante - D1*

Responsabile: Istruttore - C5

Responsabile: Istruttore direttivo - D2

C4 Istruttore  
B6 Collaboratore Professionale

C5 Istruttore (p.t.giuridico)  
C5 Istruttore

B6 Collaboratore professionale  
C3 Istruttore

### AREA 4 : POLIZIA LOCALE

Responsabile dell' area - D1 Istruttore Direttivo

servizio vigilanza - messo comunale

C5 Istruttore

C4 Istruttore

C2 Istruttore

*Vacante - C1 Istruttore*

B7 collaboratore professionale Messo

servizi di staff alla segreteria generale

Responsabile - Segretario Comunale

servizio informatico e documentale - controlli - anticorruzione - trasparenza

Servizio per l'accesso civico e progetti speciali

Responsabile: Istruttore C5

Funzionario D5