



COMUNE DI OZZERO
CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

Codice Ente 10081	Protocollo N.
DELIBERAZIONE N. 26 in data 05.03.2020 Soggetta invio capogruppo ☐	

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 2020/2022

L'anno **DUEMILAVENTI** addì **CINQUE** del mese di marzo alle ore **11:30** 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	Assente

Totale presenti: **2**

Totale assenti: **1**

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

Premesso che:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del d.lgs.165/2001 dispone: *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del d.lgs.165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs.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.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;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;
- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*.

Dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Rilevato, quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) progressioni verticali.

Viste:

- a) la deliberazione di Consiglio comunale n. 38 del 31/07/2019, avente ad oggetto "Modifica piano triennale dei fabbisogni del personale 2019/2021 e contestuale aggiornamento del documento unico di programmazione (dup) 2019/2021" con la quale si applicava l'intervenuta evoluzione normativa della L. 114/2014, avvenuta con il D.L. n. 4 del 28 gennaio 2019, art. 14-bis, comma 1, lett. b), convertito con modificazioni dalla L. n. 26 del 28 marzo 2019, che ha previsto l'inserimento del comma 5-sexiex alla L. 114/2014, è consentito "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"; pertanto si prevedeva, tra l'altro, l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile – categoria C – per l'Ufficio Personale e Tributi per la copertura del posto che si sarebbe reso vacante dal 01/11/2019 a seguito di collocamento a riposo;
- b) la deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 22/11/2019 con la quale è stato approvato Documento Unico di Programmazione per il periodo 2020 – 2022, nella quale è presente, tra le altre programmazioni, quella del fabbisogno del personale 2020-2022, che si rende necessario modificare, per quanto segue, alla luce delle nuove esigenze che sono emerse relativamente al fabbisogno anno 2020;

Considerato infatti che:

- il predetto DUP 2020-2022 si limitava a richiamare le previsioni della programmazione 2019-2021, che, come già visto, prevedevano -fra l'altro- l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un Istruttore, Cat. C, Settore Finanziario, in avvicendamento di Personale che ha maturato le condizioni di collocamento a riposo nel corso dell'anno 2019;
- si prevede, tuttavia, un ulteriore collocamento a riposo di personale di Categoria D, con maturazione del diritto nell'anno 2020;
- sulla base delle discipline di settore vigenti e prefigurate potrebbe risultare impossibile il turnover relativo al personale di categoria D;
- risulta indispensabile ed urgente, pertanto, in considerazione delle mansioni esigibili dalle diverse categorie contrattuali di inquadramento, soprassedere dal procedere all'assunzione di una unità a tempo pieno ed indeterminato di personale di categoria C, provvedendosi piuttosto all'assunzione di una unità di Categoria D Istruttore direttivo contabile a tempo indeterminato e a tempo parziale, nei limiti in cui sussista la relativa capacità di spesa, per assicurare un effettivo e graduale avvicendamento nello svolgimento delle relative mansioni;

Visto l'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e modificato dall'art. 1, comma 853, della legge 160/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali:

Dato atto che solo successivamente all'emanazione del previsto decreto ministeriale attuativo, tuttora non pubblicato in G.U., sarà possibile procedere alle assunzioni in applicazione della nuova norma su richiamata;

Atteso quanto emerso dalla seduta della Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali del 30 gennaio u.s., laddove si è prefigurata una nuova decorrenza, dal 20 di aprile 2020, per l'emanando decreto attuativo dell'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e smi, lasciando intendere, inoltre, che allo schema di decreto attuativo diffuso nelle settimane passate potrebbero essere apportate modifiche di rilievo;

Rilevato che l'ente ha assoluta necessità di procedere alla programmazione almeno delle azioni assunzionali più urgenti, il cui ritardo comporterebbe un rilevante pregiudizio all'azione amministrativa;

Considerato che è d'obbligo, alla data di adozione della presente deliberazione, procedere ai sensi delle normative vigenti, come di seguito ricostruite, non potendosi dare applicazione alle future disposizioni di fonte legale in quanto ancora in via di definizione;

Ritenuto che sia corretto, e conforme al quadro normativo in evoluzione, limitare in questa fase la programmazione del fabbisogno 2020/2022 alla definizione puntuale delle sole assunzioni aventi carattere d'urgenza, con riferimento al solo anno corrente, demandando ad atto successivo la piena programmazione triennale alla luce delle norme che saranno introdotte in materia dal decreto attuativo del d.l. 34/2019 su richiamato;

Ricostruita, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) lettera abrogata; 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. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.
---	--

A2. Situazione dell'ente

Preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

Ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 425.103,81:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
415.824,72	430.375,43	428.511,27	425.103,81

B) Facoltà assunzionali

B1. Normativa

Richiamate le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lett. d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Evidenziato che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-*bis* del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio **2019-2021**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali **possono** computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, **sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.**
- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019 (30 marzo 2019) è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

Vista la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, che ha

integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

Ritenuto opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del *budget* assunzionale come riepilogato nello schema allegato A) alla presente deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale.

Vista la seguente proposta relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, secondo l'impostazione prudenziale di cui in premessa, ovvero limitandone in questo momento la portata alle sole azioni assunzionali più urgenti per l'anno 2020 in attesa della definizione del quadro normativo in materia di capacità assunzionale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e smi e del futuro decreto attuativo del medesimo:

anno 2020:

- Reclutamento di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo-contabile mediante procedura concorsuale, previo adempimento obblighi art 34 bis D.Lgs. 163/2001 e succ. mod. ed integr., a tempo indeterminato e parziale al 91,90% (pari a 33 ore settimanali);

Rilevato che, nel 2020, una volta dato corso all'azione programmata risulta disponibile una capacità assunzionale data dai resti del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018) e da quella di competenza come di seguito evidenziata:

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA (anno 2020)	€ 1,70
--	--------

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone *"4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";*

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.";*

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della*

legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni";

Preso atto pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

Richiamato il nuovo *comma 2*, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001 – come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) i contratti di formazione e lavoro;
- c) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Dato atto che la spesa per lavoro flessibile dell'anno 2019 ammonta ad € 638,88, pertanto è possibile una spesa per tale tipologia di impiego entro i predetti limiti.

D) Progressioni verticali

Dato atto che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo ente, **non si verificano** le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del d.lgs.75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di

Preso, quindi, atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale;

Dato atto che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni:

- *non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente.*

Dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2018;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020 in fase di approvazione;

- l'ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 27/02/2020 il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022;
- l'ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo ente adotterà il Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022 a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione 2020/2022 il cui termine è ora fissato al 31/03/2020;
- l'ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, si è avvalso della facoltà prevista, con riferimento al bilancio consolidato, dal vigente comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL. ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;
- l'ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;
- pertanto questo ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008.

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

Visto il d.lgs.267/2000;

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

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del d.lgs. 267/2000;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

Visto l'allegato parere del Revisore dei Conti che ne accerta la conformità al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Con voti unanimi favorevoli, espressi per alzata di mano,

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.

2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2020/2022, secondo l'impostazione prudenziale di cui in premessa, ovvero limitandone in questo momento la portata alle sole azioni assunzionali più urgenti per l'anno 2020 in attesa della definizione del quadro normativo in materia di capacità assunzionale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e smi e del futuro decreto attuativo del medesimo, prevedendo:

anno 2020:

Reclutamento di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo-contabile mediante procedura concorsuale, previo adempimento obblighi art 34 bis D.Lgs. 163/2001 e succ. mod. ed integr., a tempo indeterminato e parziale al 91,90% (pari a 33 ore settimanali) e di non prevedere assunzioni per lavoro flessibile;

3. Di dare atto che:
- la capacità assunzionale dell'Ente è riepilogata all'allegato A) alla presente Deliberazione, di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
 - l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto è definita come da prospetto allegato B), anch'esso costituente parte integrante e sostanziale della presente Deliberazione;
4. Di approvare lo schema riassuntivo Allegato C) alla presente Deliberazione, parte integrante e sostanziale della medesima, nel quale si evince che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006.
5. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale.
6. Di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*
7. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Successivamente,

LA GIUNTA COMUNALE

Stante l'urgenza di provvedere;

Visto l'art. 134, quarto comma, D.Lgs. 267/2000;

Con voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di rendere il presente atto immediatamente eseguibile.

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015		CESSAZIONI ANNO 2014					ASSUNZIONI 2015						
percentuale calcolo	60,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^		
su spesa cessazioni 2014		D3				-	D3				-		
		D1				-	D1				-		
		C				-	C				-		
		B3				-	B3				-		
Budget 2015	-	B1				-	B1				-		
Utilizzo assunzioni 2015	-	A				-	A				-		
Resti inutilizzati	-	Totale spesa dipendenti cessati					-	Totale spesa dipendenti assunti					-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016		CESSAZIONI ANNO 2015					ASSUNZIONI 2016						
percentuale calcolo	75,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^		
su spesa cessazioni 2015		D3				-	D3				-		
		D1				-	D1				-		
Budget 2016	-	C				-	C				-		
Resti inutilizzati 2015	-	B3				-	B3				-		
Totale disponibile	-	B1				-	B1				-		
Utilizzo assunzioni 2016	-	A				-	A				-		
Resti inutilizzati 2016	-	Totale spesa dipendenti cessati					-	Totale spesa dipendenti assunti					-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017		CESSAZIONI ANNO 2016					ASSUNZIONI 2017						
percentuale calcolo	25,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^		
su spesa cessazioni 2016		D3				-	D3				-		
		D1				-	D1				-		
Budget 2017	-	C				-	C				-		
Resti inutilizzati 2016	-	B3				-	B3				-		
Totale disponibile	-	B1				-	B1				-		
Utilizzo assunzioni 2017	-	A				-	A				-		
Resti inutilizzati 2017	-	Totale spesa dipendenti cessati					-	Totale spesa dipendenti assunti					-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018		CESSAZIONI ANNO 2017					ASSUNZIONI 2018						
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^		
su spesa cessazioni 2017		D3				-	D3				-		
		D1				-	D1				-		
Budget 2018	22.039,41	C	Istruttore Vigilanza		1	22.039,41	C				-		
Resti inutilizzati 2017	-	B3				-	B3				-		
Totale disponibile	22.039,41	B1				-	B1				-		
Utilizzo assunzioni 2018	-	A				-	A				-		
Resti inutilizzati 2018	22.039,41	Totale spesa dipendenti cessati					22.039,41	Totale spesa dipendenti assunti					-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019		CESSAZIONI ANNO 2018					ASSUNZIONI 2019						
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^		
su spesa cessazioni 2018		D3				-	D3				-		
		D1				-	D1				-		
Budget 2019	-	C				-	C	Istruttore Vigilanza		1	22.039,41		
Resti inutilizzati 2018	22.039,41	B3				-	B3				-		
Totale disponibile	22.039,41	B1				-	B1				-		
Utilizzo assunzioni 2019	22.039,41	A				-	A				-		
Resti inutilizzati 2019	-	Totale spesa dipendenti cessati					-	Totale spesa dipendenti assunti					22.039,41
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020		CESSAZIONI ANNO 2019					ASSUNZIONI 2020						
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^		
su spesa cessazioni 2019		D3				-	D3				-		
		D1				-	D1	Istruttore Direttivo Contabile		0,919	22.037,71		
Budget 2020	22.039,41	C	Istruttore Amministrativo		1	22.039,41	C				-		
Resti inutilizzati 2019	-	B3				-	B3				-		
Totale disponibile	22.039,41	B1				-	B1				-		
Utilizzo assunzioni 2020	22.037,71	A				-	A				-		
Resti inutilizzati 2020	1,70	Totale spesa dipendenti cessati					22.039,41	Totale spesa dipendenti assunti					22.037,71
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021		CESSAZIONI ANNO 2020					ASSUNZIONI 2021						
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^		
su spesa cessazioni 2020		D3				-	D3				-		
		D1				-	D1				-		
Budget 2021	-	C				-	C				-		
Resti inutilizzati 2020	1,70	B3				-	B3				-		
Totale disponibile	1,70	B1				-	B1				-		
Utilizzo assunzioni 2021	-	A				-	A				-		
Resti inutilizzati 2021	1,70	Totale spesa dipendenti cessati					-	Totale spesa dipendenti assunti					-
CAPACITA' ASSUNZIONALE 2022		CESSAZIONI ANNO 2021					ASSUNZIONI 2022						
percentuale calcolo	100,00%	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^	categoria accesso	profilo dipendente	data	numero	stipendio tabellare annuo + 13^		
su spesa cessazioni 2021		D3				-	D3				-		
		D1				-	D1				-		
Budget 2022	-	C				-	C				-		
Resti inutilizzati 2021	1,70	B3				-	B3				-		
Totale disponibile	1,70	B1				-	B1				-		
Utilizzo assunzioni 2022	-	A				-	A				-		
Resti inutilizzati 2022	1,70	Totale spesa dipendenti cessati					-	Totale spesa dipendenti assunti					-

Allegato B – DOTAZIONE ORGANICA

Allegato B) alla deliberazione G.C. n. ... in data .../.../...

DOTAZIONE ORGANICA TRIENNIO 2020/2022 – SITUAZIONE ALLA DATA DEL .../.../...

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO ANNO 2020		CESSAZIONI PREVISTE ANNO 2020		ASSUNZIONI PREVISTE						TOTALE	
	T. Pien o	P. Time	T. Pi en o	P. Time	2020		2021		2022		T. Pieno	P. Time
					T. Pien o	P. Time	T. Pien o	P. Time	T. Pieno	P. Time		
B1		-	-	-	-	-	-	-	-	-		-
B3G	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-
C	3+1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4	-
D	2	-	-	-	-	1 (91,9%)	-	-	-	-	2	1 (91,9%)

INSERIRE I DIPENDENTI A TEMPO INDETERMINATO SUDDIVISI PER CATEGORIA: TUTTI I PRESENTI IN SERVIZIO PIU' QUELLI INSERITI IN PROGRAMMAZIONE 2020-2022

**TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA
COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018**

**LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI
2011/2013
ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006**

425.103,81

DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE										ANNO	2020
	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE E CESSAZIONI	POSTI AGGIUNTI ALLA DOTAZ.	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo	D3	100%	27.572,85	1	27.572,85				27.572,85	1
	Istruttore direttivo	D1	100%	23.980,09	1	23.980,09			-	23.980,09	1
	Istruttore direttivo	D1	91,9%	23.980,09		-		1	22.037,71	22.037,71	1
	Istruttore amministrativo	C1	100%	22.039,41	3	66.118,23			-	66.118,23	3
	Istruttore amministrativo	C1	50%	22.039,41		-			-	-	-
	Istrutt. Collab. Profess.	C1	100%	22.039,41		-			-	-	-
	Istrutt. Collab. Profess.	C1	50%	22.039,41		-			-	-	-
	Agente di polizia locale	C1	100%	22.039,41	1	22.039,41			-	22.039,41	1
	Agente di polizia locale	C1	50%	22.039,41		-			-	-	-
	Esecutore amm.vo	B1	100%	19.536,91	-	-			-	-	-
	Esecutore tecnico manut.	B1	100%	19.536,91	-	-			-	-	-
	Esecutore amm.vo	B3	100%	20.652,45	1	20.652,45			-	20.652,45	1
	Esecutore tecnico manut.	B3	100%	20.652,45	2	41.304,90			-	41.304,90	2
										223.705,63	10

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/05/2018		CON 13
D3	25.451,86	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A	17.060,97	18.482,72

ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)										
Indennità di comparto a carico del bilancio										516,00
Salario Anz. Maturato Economico										2.320,00
Personale in comando in entrata										
Personale in convenzione in entrata										
Assunzioni a tempo determinato										
Incarichi ex art. 110 comma 1										
Incarichi ex art. 110 comma 2										
Incarichi ex art. 90										
Segretario Comunale										
Assunzioni con contratti di somministrazione										
Arrotondamenti su Capitoli										378,67
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile										
Fondo del trattamento accessorio										32.962,00
Fondo del trattamento accessorio - ex Merloni e art. 208 C.d.s.										5.500,00
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative										29.050,70
Fondo del lavoro straordinario										3.705,00
Spese di Personale per Consultazioni Elettorali										3.500,00
Previdenza complementare Polizia Locale										1.300,00
Assegno Nucleo Familiare										1.120,00
Altre spese di personale										1.670,00
Convenzioni con altri Comuni										73.200,00
Indennità vacanza Contrattuale + Prequativo										3.750,00
Accantonamento aumenti contrattuali										1.158,00
Oneri previdenziali										85.815,00
Irap										26.330,00
TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA										495.981,00

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE		
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)		77.208,49
TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013		418.772,51

Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

Verbale del Revisore dei Conti del 4 marzo 2020 – N. 3

Parere sulla proposta di delibera della Giunta Comunale avente ad 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 2020/2022

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 delle eccedenze di personale ex art. 33 D. Lgs. 165/2000, revisione struttura organizzativa dell’Ente – approvazione piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2020/2022”;

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

SENTITI i chiarimenti forniti dal responsabile del settore finanziario sig. Baroni;

PREMESSO che:

- l’art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscano le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l’art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitino le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale si applica l’articolo 33 del medesimo decreto. Nell’ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l’ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l’art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l’art. 33 del D.Lgs.165/2001 dispone, inoltre: “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall’articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le

amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del d.lgs. 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. 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;

- con Decreto 08/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

- le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una *“spesa potenziale massima”* affermano: *“per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”*.

DATO ATTO che in ossequio all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'Ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;

- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

RILEVATO che, con riferimento a quanto sopra, è necessario per l'Ente individuare sia le limitazioni di spesa vigenti sia le facoltà assunzionali che così vengono dettagliate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) progressioni verticali.

VISTO:

a) la deliberazione di Consiglio comunale n. 38 del 31/07/2019, avente ad oggetto “Modifica piano triennale dei fabbisogni del personale 2019/2021 e contestuale aggiornamento del documento unico di programmazione (DUP) 2019/2021” con la quale si applicava l'intervenuta evoluzione normativa della L. 114/2014, avvenuta con il D. L. n. 4 del 28 gennaio 2019, art. 14-bis, comma 1, lett. b), convertito con modificazioni dalla L. n. 26 del 28 marzo 2019, che ha previsto l'inserimento del comma 5-sexiex all'articolo 3 della L. 114/2014, grazie al quale “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”; pertanto si prevedeva, tra l'altro, l'assunzione di n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile – categoria C – per l'Ufficio Personale e Tributi per la copertura del posto che si sarebbe reso vacante dal 01/11/2019 a seguito di collocamento a riposo;

b) la deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 22/11/2019 con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione per il periodo 2020 – 2022, nella quale è presente, tra le altre programmazioni, quella del fabbisogno del personale 2020-2022, che si rende necessario modificare, per quanto segue, alla luce delle nuove esigenze che sono emerse relativamente al fabbisogno anno 2020;

CONSIDERATO, infatti, che:

- il predetto DUP 2020-2022 si limitava a richiamare le previsioni della programmazione 2019-2021, che, come già visto, prevedevano - fra l'altro - l'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un istruttore, categoria C, Settore Finanziario, in avvicendamento di personale che ha maturato le condizioni di collocamento a riposo nel corso dell'anno 2019;
- l'Ente prevede, tuttavia, un ulteriore collocamento a riposo di personale di categoria D, con maturazione del diritto nell'anno 2020;
- sulla base delle discipline di settore vigenti e prefigurate potrebbe risultare impossibile il turnover relativo al personale di categoria D;
- risulta indispensabile ed urgente per l'Ente, pertanto, in considerazione delle mansioni esigibili dalle diverse categorie contrattuali di inquadramento, soprassedere dal procedere all'assunzione di una unità a tempo pieno ed indeterminato di personale di categoria C, provvedendosi piuttosto all'assunzione di una unità di categoria D - istruttore direttivo contabile a tempo indeterminato e a

tempo parziale, nei limiti in cui sussista la relativa capacità di spesa, per assicurare un effettivo e graduale avvicendamento nello svolgimento delle relative mansioni;

VISTO l'art. 33, comma 2, del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, e modificato dall'art. 1, comma 853, della L. 160/2019, che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;

DATO ATTO che solo successivamente all'emanazione del previsto decreto ministeriale attuativo, tuttora non pubblicato in G.U., sarà possibile procedere alle assunzioni in applicazione della nuova norma su richiamata;

ATTESO quanto emerso dalla seduta della Conferenza Stato-Città ed Autonomie Locali del 30 gennaio c.a., laddove si è prefigurata una nuova decorrenza, dal 20 di aprile 2020, per l'emanando decreto attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i., lasciando intendere, inoltre, che allo schema di decreto attuativo diffuso nelle settimane passate potrebbero essere apportate modifiche di rilievo;

RILEVATO che l'Ente ha assoluta necessità di procedere alla programmazione almeno delle azioni assunzionali più urgenti, il cui ritardo comporterebbe un rilevante pregiudizio all'azione amministrativa;

CONSIDERATO che è d'obbligo, alla data di adozione della presente deliberazione, procedere ai sensi delle normative vigenti, come di seguito ricostruite, non potendosi dare applicazione alle future disposizioni di fonte legale in quanto ancora in via di definizione;

RITENUTO che sia corretto e conforme al quadro normativo in evoluzione limitare in questa fase la programmazione del fabbisogno 2020/2022 alla definizione puntuale delle sole assunzioni aventi carattere d'urgenza, con riferimento al solo anno corrente, demandando ad atto successivo la piena programmazione triennale alla luce delle norme che saranno introdotte in materia dal decreto attuativo del D.L. 34/2019 su richiamato;

RICOSTRUITA, pertanto, la situazione dell'ente, alla luce delle norme vigenti, come segue:

A) Contenimento della spesa di personale

A1. Normativa

- Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della L. 27 dicembre 2006, n. 296: "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) lettera abrogata;

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.

Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

A2. Situazione dell'ente

PRESO ATTO che l'art. 16 del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della L. 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

RICORDATO che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, è pari a € 425.103,81:

Spesa di personale in valore assoluto al netto delle componenti escluse ai sensi dell'art. 1, comma 557 della L. 296/2006			
Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	Valore medio triennio
415.824,72	430.375,43	428.511,27	425.103,81

B) Facoltà assunzionali

B1. Normativa

RICHIAMATE le seguenti disposizioni vigenti con riferimento alla capacità assunzionale:

- Art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479, lett. d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

EVIDENZIATO che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del D.L. 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione 26/2019 del D.L. 4/2019 (30 marzo 2019) è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di

quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali della facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

B2. Verifica situazione dell'Ente

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della L. 190/2014 e dell'art. 5, del D.L. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

VISTA la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della sezione Autonomie della Corte dei Conti, sul conteggio ed utilizzo dei resti provenienti dal triennio precedente: come pronunciato dai magistrati contabili il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3 del D.L. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;

RITENUTO opportuno, sulla base delle predette indicazioni, procedere alla quantificazione del budget assunzionale come riepilogato nello schema allegato A) alla presente deliberazione (di cui costituisce parte integrante e sostanziale);

VISTA la proposta dell'Ente relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, secondo l'impostazione prudenziale di cui in premessa, ovvero limitandone in questo momento la portata alle sole azioni assunzionali più urgenti per l'anno 2020 in attesa della definizione del quadro normativo in materia di capacità assunzionale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e s.m.i. e del futuro decreto attuativo del medesimo:

anno 2020: Reclutamento di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo-contabile mediante procedura concorsuale, previo adempimento obblighi art 34 bis D.Lgs. 163/2001 e succ. mod. ed integr., a tempo indeterminato e parziale al 91,90% (pari a 33 ore settimanali);

RILEVATO che, nel 2020, una volta dato corso all'azione programmata risulta disponibile una capacità assunzionale data dai resti del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018) e da quella di competenza come di seguito evidenziata:

Quota turnover rimasta inutilizzata (anno 2020)	€ 1,70
---	--------

C) Lavoro flessibile

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."*;

RICHIAMATO, quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

VISTA, altresì, la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

PRESO ATTO pertanto che le spese per il personale utilizzato "a scavalco d'eccedenza", cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010, convertito in legge 122/2010 oltre che nell'aggregato "spesa di personale", rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, L. 296/2006;

RICHIAMATO il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del D.Lgs. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017 – nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

DATO ATTO che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione e lavoro;

- i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

DATO ATTO che la spesa per lavoro flessibile dell'Ente dell'anno 2019 ammonta ad € 638,88, pertanto è possibile una spesa per tale tipologia di impiego entro i predetti limiti;

D) Progressioni verticali

DATO ATTO che, sulla base della programmazione di cui sopra, in questo Ente, non si verificano le condizioni per l'applicazione dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017, relative alle procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo;

PRESO ATTO, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente, e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale;

DATO ATTO che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 l'Ente ha acquisito le relazioni dei singoli Dirigenti/Responsabili attraverso le quali si giunge alla conclusione che non sono individuate situazioni di eccedenza o soprannumero nell'Ente.

DATO ATTO che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della L. 145/2018, i Comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2018;

- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020 in fase di approvazione;

- è in fase di adozione per l'Ente il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022;

- l'Ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;

- questo Ente adotterà il Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022 a seguito dell'approvazione del Bilancio di previsione 2020/2022 il cui termine è ora fissato al 30/04/2020;

- l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione e di rendiconti e si è avvalso della facoltà prevista, con riferimento al bilancio consolidato, dal vigente comma 3 dell'art. 233-bis del TUEL. Ha inoltre inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;

- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito in L. 28/1/2009, n. 2;

- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTO l'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del D.L. 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi dell'Ente;

VISTO il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile del Servizio personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

VISTO il parere favorevole espresso dal Responsabile del servizio contabilità ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000, in ordine alla regolarità contabile;

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,

ATTESTA

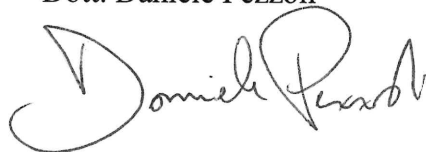
che questo Ente non soggiace al divieto assoluto di procedere all'assunzione di personale altrimenti prevista dall'art. 76 del D.L. 112/2008 in caso di mancato rispetto delle previsioni di legge ed

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





COMUNE DI OZZERO

CITTA' METROPOLITANA DI MILANO

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

Pec: protocollo.ozzero@legalpec.it

C.F. - P.IVA 04935070153

Prot. 1234/2020

Ozzero li 02/03/2020

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 2020 – Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022.

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 2020, situazioni di esubero di personale nelle rispettive strutture organizzative, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 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

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 2020/2022

PARERI PREVENTIVI

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 12/03/2020 prot. n. 1447.)

☐ Trasmessa in copia alla Prefettura (prot. n.)

Addì, **12/03/2020**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT. PEPE PAOLO

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

Addì, 12/03/2020

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.

Addì,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to