



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE N. **GC / 64 / 2019**

SEDUTA DEL GIORNO **17-05-2019**

**OGGETTO: REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2019/2020/2021 - REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E  
PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

L'anno 2019, il giorno 17 del mese di Maggio, alle ore 13:00, nella sala delle adunanze della Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il sig. Angelo Bellora nella sua qualità di Sindaco.

Sono intervenuti i Signori:	Sono assenti i Signori:
BELLORA ANGELO	FRANZONI ANDREA
PROTO VINCENZO	ZOCCHI MARCO
MAZZUCHELLI ELENA MARIA	
TOMASINI DANIELA	

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale dott. Angelo Monolo.

Il Presidente, dato atto del permanere del numero legale degli intervenuti, invita i presenti alla trattazione dell'argomento indicato in oggetto.

**OGGETTO: REVISIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2020/2021 -  
REVISIONE STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E PROGRAMMAZIONE DEI FABBISOGNI DI  
PERSONALE**

**Il Sindaco, Angelo Bellora**

**LA GIUNTA COMUNALE**

PRESO ATTO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n.114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

EVIDENZIATO che:

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- le linee di indirizzo per la predisposizione del piano di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni sono state pubblicate dal Ministero per la Funzione Pubblica in data 8 maggio 2018;

RICHIAMATA la normativa che si è susseguita in materia di assunzioni negli ultimi anni ed in particolare:

- la versione originaria dell'art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), che prevedeva che le Amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito,

- con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., ovvero le Regioni e gli Enti Locali che erano soggetti al patto di stabilità nel 2015, potessero procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;
- l'art. 22, comma 1, del D.L. n. 50/2017, che modificando l'art. 1, comma 228, 2° periodo, della L. n. 208/2015, ha esteso anche ai Comuni con popolazione superiore ai 10.000 abitanti la possibilità di innalzare dal 25% al 75% le facoltà assunzionali, per gli anni 2017 e 2018, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente risulti 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. n. 267/2000;
  - l'art. 22, comma 3 del D.L. n. 50/2017, che modificando l'art. 1, comma 479 lett. d) delle Legge 11 dicembre 2016, n. 232, prevede per l'anno 2018 la possibilità di innalzare dal 75% al 90% la facoltà assunzionale per gli enti, che oltre ad aver rispettato il pareggio di bilancio, hanno lasciato spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio precedente;
  - il D.M. 10/04/2017 che prevede che, per un Comune delle dimensioni di Cardano al Campo, il rapporto dipendenti/popolazione non sia superiore a 1/158;
  - 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 il triennio 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;

DATO ATTO che:

- a) l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);
- b) il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 23 del 28 gennaio 2019), coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, recante: «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni», all'art. 14-bis ha esteso a 5 anni il numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati (resti delle capacità assunzionali), nonché l'introduzione del vincolo per i neoassunti della permanenza nella stessa sede per cinque anni; la medesima disposizione ha previsto che, 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; di conseguenza, nel piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 è possibile prevedere nuove assunzioni già a decorrere dalla data di cessazione del personale da sostituire;
- c) la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 23/2017 ha in ogni caso previsto che la percentuale da applicare ai fini del conteggio della capacità assunzionale è quella prevista dalla normativa in riferimento all'anno in corso;
- d) l'art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 prevedono la possibilità di effettuare assunzioni di personale a tempo determinato entro il limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009; per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa del personale previsti dai commi 557 e 562 della Legge n. 296/2006 il limite di spesa corrisponde

alla spesa complessivamente sostenuta per le medesime tipologie contrattuali nell'anno 2009 (100%);

DATO ATTO che il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4 (in Gazzetta Ufficiale - Serie generale - n. 23 del 28 gennaio 2019), coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, recante: «Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni» ha, inoltre, introdotto novità rilevanti del sistema pensionistico consentendo l'accesso al pensionamento in presenza dei requisiti della c.d. quota 100;

CONSIDERATO, pertanto, che in base alla legge di conversione del D. L. 4/2019 è possibile per il triennio 2019-2021 coprire direttamente nel corso d'anno le cessazioni dal servizio che si sono verificate nello stesso anno; nel triennio 2019-2021, le Regioni e gli Enti locali possono pertanto effettuare nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nell'anno in corso, precisando, tuttavia, che i reclutamenti possano avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over; di conseguenza nel piano delle assunzioni per il 2019 è possibile inserire le sostituzioni di personale che cessa dal servizio, per pensionamento ordinario o per "quota 100", nel medesimo 2019; le assunzioni conseguenti possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn over;

VISTO l'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, come inserito dalla Legge di conversione n. 12/2019, il quale dispone che, fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, le capacità assunzionali sono ridotte in misura pari al valore finanziario corrispondente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, per la quota esclusa dal limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

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

- abbiano rispettato i vincoli di saldo non negativo nell'anno precedente (combinato disposto dell'art. 1, comma 707 e seguenti Legge 28 dicembre 2015, n. 208 e dell'art. 76, comma 4, Decreto Legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito in Legge 6 agosto 2008, n. 133);
- abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto dell'obiettivo di saldo entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1 comma 470 Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- abbiano approvato il programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, comma 4-bis, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- abbiano rispettato la riduzione progressiva delle spese di personale (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, commi 1 e 2, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- rispettino gli obblighi previsti dagli art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto per la loro

- approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1- quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150);

VISTO il parere n° 904/2010/PAR del 21/09/2010 formulato dalla Corte dei Conti – Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia – in base al quale, come già esplicitato nel parere della stessa Sezione n. 123/2010, occorre tener conto, alla luce dell'art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004 n. 311 esplicitamente richiamato dalla delibera n. 21/2009 della Sezione Autonomie, che la mobilità, anche compartimentale, tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa è libera, in quanto tale modalità di trasferimento non genera alcuna variazione della spesa complessiva e quindi l'operazione risulta neutra per la finanza pubblica; viceversa se, a fronte di una mobilità in uscita, fosse consentito procedere a nuove assunzioni, ciò darebbe luogo oltre ad un incremento complessivo numerico di personale anche ad un onere aggiuntivo a carico della finanza pubblica;

PUNTUALIZZATO che l'ultimo periodo del comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dalla c.d. "riforma Madia" (D. Lgs. n. 75/2017), prevede, in estrema sintesi, una pianificazione basata su due grandezze:

- personale in servizio, connesso alla pianificazione delle funzioni ed attività da svolgere (in sostanza si tratta della precedente dotazione di fatto), da individuare annualmente sia sul piano qualitativo che quantitativo;
- spazi assunzionali utilizzabili;

CONSIDERATO che le Linee di indirizzo sopra citate prevedono che *"Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata"*;

RITENUTO, quindi, necessario procedere all'aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni di personale e delle assunzioni anni 2019/2021, modificando quanto previsto con precedente deliberazione di G.C. n. 8 del 10.01.2019, tenuto conto:

- delle richieste formulate dai diversi funzionari a seguito delle cessazioni di personale per mobilità volontaria in uscita nel frattempo avvenute, come precisate in seguito;
- delle cessazioni previste nel corso dell'anno 2019 in base alle nuove disposizioni di legge in materia di c.d. quota 100 (decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26);
- della riorganizzazione dei settori avvenuta con modifica del regolamento di organizzazione (deliberazione GC 46 del 05.04.2019);

RITENUTO, inoltre, necessario adeguare il computo delle capacità assunzionali per il triennio 2019-2021 sulla base delle cessazioni del quinquennio precedente e dell'anno in corso, in base all'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito in Legge 26/2019, provvedendo alla contestuale riduzione delle stesse, ai sensi dell'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, a seguito dell'aumento delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative in applicazione dell'art. 15, commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 (come da deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 16.04.2019);

RITENUTO, infine, necessario modificare l'organigramma dell'ente ed il personale a tempo indeterminato attualmente in servizio, rispetto al precedente approvato con deliberazione di G.C. n. 11/2019, a seguito del trasferimento del seguente personale presso altro ente per mobilità

volontaria avvenute nel frattempo: n. 1 istruttore direttivo amministrativo cat. D1; n. 1 istruttore tecnico cat. C;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'ente intesa come spesa potenziale massima, imposta dal vincolo esterno di cui alla legge 296/2006, non supera il tetto massimo della spesa di personale, spesa media triennio 2011-2013 (limite imposto dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 - deliberazione n. 25/2014 della Corte dei Conti Sezione), come risultante dal bilancio di previsione e di seguito esplicitato:

Descrizione voci	Media 2011/2013	Previsione 2019	Previsione 2020	Previsione 2021
Spese macroaggregato 101		2.726.850,00	2.726.850,00	2.726.850,00
Spese macroaggregato 103		0,00	0,00	0,00
Irap macroaggregato 102		153.600,00	153.600,00	153.600,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo		0,00	0,00	0,00
Altre spese: incentivi Codice dei Contratti		20.000,00	20.000,00	20.000,00
Altre spese: personale in convenzione		0,00	0,00	0,00
Altre spese: Dote Comune		19.200,00	19.200,00	19.200,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>		<b>2.919.650,00</b>	<b>2.919.650,00</b>	<b>2.919.650,00</b>
(-) Componenti escluse (B)		611.224,85	611.224,85	611.224,85
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>2.312.529,63</b>	<b>2.308.425,15</b>	<b>2.308.425,15</b>	<b>2.308.425,15</b>
differenza		-4.104,48	-4.104,48	-4.104,48

DATO ATTO che la spesa per redditi di lavoro dipendente prevista per gli esercizi 2019-2021, tiene conto, oltre alla programmazione del fabbisogno e al piano delle assunzioni, anche dei vincoli disposti dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009;

DATO ATTO che non sussistono ulteriori impedimenti ad assumere in quanto:

- con deliberazione G.C. n. 129 del 18.12.2018, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2019-2021 previsto dal D. Lgs. n. 198/2006 "Codice delle Pari opportunità tra uomo e donna", ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001;
- il Comune non versa in condizioni strutturalmente deficitarie, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n.267/2000;
- è stato rispettato il vincolo di finanza pubblica 2018;
- ha svolto la verifica annuale di cui all'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, da ultimo con deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 10.01.2019, da cui risulta l'assenza di eccedenze di personale;
- la spesa di personale prevista per il triennio 2019 – 2021 calcolata a norma dell'art. 1, commi 557 e 557- bis, della Legge n. 296/2006, è inferiore alla media delle spese sostenute nel triennio 2011/2013 come risulta dal Bilancio di previsione e dalla nota di aggiornamento del Documento Unico di Programmazione 2019-2021, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. n. 8 del 06.02.2019;
- la spesa di personale a tempo determinato prevista per l'anno 2019 rispetterà il limite stabilito dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;
- il rapporto personale/popolazione residente risulta essere decisamente inferiore a quello previsto dal [D.M. 10 aprile 2017](#) per i Comuni in fascia demografica da 10.000 a 19.999 abitanti (1 dipendente ogni 94,56 residenti, pari a 158 dipendenti): dipendenti a tempo indeterminato alla data odierna n. 69;

- ha aggiornato, con deliberazione di Giunta comunale n. 39 del 17.04.2018, la propria disciplina di misurazione e valutazione della performance del personale, nel rispetto delle previsioni di cui al D. Lgs. 150/2009, come modificate dal D. Lgs. 74/2017;
- ha approvato, con deliberazione di Giunta comunale n. 25 del 21.02.2019, il piano della performance – piano esecutivo di gestione per il 2019/2021, il quale è adeguato alle disposizioni contenute nel D. Lgs. 150/2009 come modificato dal D. Lgs. 74/2017;
- l'ente non è in condizioni strutturalmente deficitarie, né in situazioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del D. Lgs. n. 267/2000;

VISTO l'allegato prospetto da cui si desumono i margini assunzionali da turn over, riferiti agli anni 2019-2021, calcolata sulla base delle cessazioni definitive dalla pubblica amministrazione a seguito di pensionamento, dimissioni volontarie o altra causa di cessazione prevista dal CCNL di comparto, da utilizzare per l'eventuale reclutamento dall'esterno, aggiornata alle disposizioni di cui all'art. 14-bis del D.L. 4/2019, convertito in Legge 26/2019, sopra richiamato;

DATO ATTO che, in applicazione dell'art. 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, con deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 16.04.2019 sono state quantificate le nuove retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative, decorrenti dal 01.05.2019, a seguito di nuova pesatura dovuta a riorganizzazione dei settori dell'ente (effettuata con deliberazione GC 46 del 05.04.2019), disponendo la riduzione delle capacità assunzionali, ai sensi dell'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, in misura pari al valore finanziario corrispondente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 ed il maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito, per la quota esclusa dal limite ex art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017; tale importo ammonta ad euro 3.370,00 (periodo maggio – dicembre 2019);

DATO ATTO che negli anni 2018 e 2019 le cessazioni di personale sono le seguenti:

- nell'anno 2018 sono avvenute n. 3 cessazioni dal servizio di personale dipendente (con esclusione della mobilità volontaria): n. 1 collaboratore professionale amm.vo, cat. B3, per dimissioni volontarie; n. 1 istruttore tecnico cat. C per dimissioni volontarie; n. 1 educatrice asilo nido, per raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge in materia di pensione;
- nell'anno 2019 si prevede la cessazione dal servizio di n. 3 dipendenti a tempo indeterminato (con esclusione della mobilità volontaria), per raggiungimento dei requisiti previsti dalla legge in materia di pensione (c.d. quota 100): n. 1 agente di PL, cat. C; n. 1 funzionario esperto amm.vo, cat. D3; n. 1 istruttore direttivo amministrativo, cat. D (presunta);

DATO ATTO che nel corso dell'anno 2018 è avvenuta la cessazione per mobilità volontaria di n. 1 istruttore direttivo amministrativo responsabile di settore, per il quale non è prevista la sostituzione, in riferimento al riassetto organizzativo dell'ente effettuato con deliberazione GC 46 del 05.04.2019, sopra richiamata; il risparmio di spesa di personale sarà destinato alle assunzioni di seguito elencate;

CONSIDERATA la necessità di prevedere per l'anno 2019, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, le seguenti assunzioni di personale a tempo indeterminato, come meglio dettagliate in allegato, sulla base delle motivazioni sopra espresse:

ANNUALITÀ	N. POSTI	PROFILO	PROCEDURA RECLUTAMENTO
Anno 2019	1	Istruttore direttivo amministrativo, cat. D1, presso il servizio segreteria, a seguito di mobilità esterna dal 01.02.2019	a) Mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001, con neutralità dal punto di vista della capacità assunzionale
	1	Istruttore educativo asilo nido,	

		categoria C, presso l'asilo nido, per cessazione per pensionamento nel corso dell'anno 2018 (assunzione prevista per il 01.09.2019 per mobilità volontaria)	b) In subordine, in caso di sussistenza della capacità assunzionale, tramite concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, o utilizzo di graduatoria concorsuale di altro ente, con incidenza sulla capacità assunzionale, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001
	1	Istruttore amministrativo, categoria C, presso il servizio ecologia, a seguito di cessazione per mobilità volontaria nel corso dell'anno 2018	
	1	Istruttore tecnico, categoria C, presso il servizio SUE, posto trasformato da B3 a C a seguito di cessazione per mobilità volontaria nel corso dell'anno 2018	
	1	Istruttore tecnico, categoria C, presso il servizio manutenzioni, cat. C, a seguito di cessazione per mobilità volontaria nel corso dell'anno 2019	
	1	Istruttore amministrativo, categoria C, presso i servizi demografici, posto di nuova istituzione per necessità organizzative del servizio legate a rilascio CIE, adesione a ANPR	
	1	Assistente sociale, categoria D, presso i servizi sociali, a seguito di conferimento incarico responsabilità di settore ad assistente sociale	
	1	Istruttore dir.vo amm.vo, categoria D, presso il servizio lavori pubblici, a seguito di cessazione per pensionamento quota 100	
	2	Agenti di polizia locale, categoria C, con riserva per un posto ai sensi dell'art. 18, comma 2, Legge 68/1999 (per sostituzione n. 1 cessato per mobilità e n. 1 che cesserà per pensionamento quota 100)	

TENUTO CONTO che, per quanto riguarda il fabbisogno del personale a tempo determinato, sono previste le seguenti assunzioni e proroghe:

ANNUALITÀ	N. POSTI	PROFILO	PROCEDURA RECLUTAMENTO
Anno 2019	1	Esecutore amm.vo, cat. B1, presso il servizio ecologia, per sostituzione dipendente in maternità e successivo congedo parentale (a seguito di richiesta della dipendente assente) - Proroga	Procedura tramite centro impiego effettuata nel 2018 (art. 16, legge 56/1987)
	3	Agenti di polizia locale, categoria C, ex art. 208 del codice della	Scorrimiento propria graduatoria a tempo indeterminato di



		strada per la durata di mesi 5 per i motivi specificati nella deliberazione GC n. 24 del 21.02.2019	prossima formazione
--	--	---	---------------------

DATO ATTO che le assunzioni di cui trattasi verranno effettuate nel rispetto delle procedure stabilite dalla vigente normativa in materia e che tali assunzioni sono volte a garantire l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'ente e degli obiettivi individuati nel DUP (Documento Unico di Programmazione) relativo al triennio di riferimento;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente, anche a seguito della copertura dei posti del piano assunzionale, rispetterà le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, in quanto non si reputa di superare la soglia del 7% da destinare alle quote d'obbligo ex art. 3, mentre per quanto concerne le categorie protette di cui all'art. 18, comma 2, questo Ente è tenuto ad assumere n. 1 lavoratore ai fini della copertura della quota d'obbligo, in deroga ai vigenti divieti di nuove assunzioni, anche nel caso di situazione di soprannumerarietà, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D. L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013 (procedure già attivate mediante inserimento della riserva nel bando di concorso per 2 agenti di PL), come sopra indicato;

RILEVATO che l'eventuale ulteriore modifica del piano in corso d'anno avverrà a fronte di situazioni nuove e/o non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e sarà essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

RILEVATO che le nuove modalità per procedere alle assunzioni di personale in particolare, previste dal decreto legge c.d. crescita (D. L. 34/2019, art. 33, comma 2), saranno operative solo a seguito di emanazione di futuro decreto ministeriale, che ne definirà l'applicazione, con soglie differenziate per fasce demografiche, e che pertanto l'adeguamento alla nuova normativa potrà avvenire solo a seguito di tale decreto applicativo;

DATO ATTO che, per ogni eventuale ulteriore cessazione dal servizio che dovesse intervenire nel corso dell'anno, non prevedibile e non presente nel presente atto, la reintegrazione delle risorse umane necessarie ai fini della funzionalità organizzativa del Comune, secondo la dotazione organica approvata in allegato, sarà garantita dai funzionari responsabili di settore, che ne forniranno informazione alla Giunta comunale, con le modalità e nei limiti consentiti dalle norme sul reclutamento, esclusivamente mediante l'attivazione delle procedure di mobilità interna ed esterna ai sensi di legge, con neutralità dal punto di vista del budget assunzionale per turn over;

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

RICHIAMATO altresì il vigente C.C.N.L. del Comparto funzioni locali;

DATO ATTO che è stato acquisito il parere dell'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge Finanziaria 2002), ove stabilisce che, a decorrere dall'anno 2002, gli Organi di Revisione contabile accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al principio di riduzione complessiva delle spese di personale di cui all'art. 39 della Legge n. 449/1997;

#### **PROPONE**

- 1) di dare atto che le premesse sono parte integrante della presente deliberazione e ne costituiscono la motivazione;

- 2) di approvare l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio alla data del 01/05/2019 e l'organigramma, nel quale sono rappresentati i settori, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (numero, categoria, profilo professionale, ecc.), che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato 1);
- 3) di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, con la previsione delle assunzioni di personale espressamente indicate negli allegati (Allegati 2-3), nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati;
- 4) di dare atto della modifica delle capacità assunzionali, ai sensi dell'art. 14-bis del D. L. 4/2019 (Allegato 4) e della loro riduzione, ai sensi dell'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, a copertura del maggiore valore delle retribuzioni di posizione e di risultato attribuite ai titolari delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018;
- 5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, come da allegato, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 6) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 7) di trasmettere il presente aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 8) di dichiarare, con votazione unanime e successiva, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000, per consentire la tempestiva attivazione delle procedure di reclutamento previste.

#### **LA GIUNTA COMUNALE**

VISTA la proposta di deliberazione e dato atto che sulla stessa sono stati acquisiti i pareri favorevoli ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 267/2000;
- il vigente Statuto Comunale;

RITENUTO di approvare la proposta;

CON VOTI favorevoli unanimi, espressi per alzata di mano;

## DELIBERA

- 1) di dare atto che le premesse sono parte integrante della presente deliberazione e ne costituiscono la motivazione;
- 2) di approvare l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio alla data del 01/05/2019 e l'organigramma, nel quale sono rappresentati i settori, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (numero, categoria, profilo professionale, ecc.), che formano parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (Allegato 1);
- 3) di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, con la previsione delle assunzioni di personale espressamente indicate negli allegati (Allegati 2-3), nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati;
- 4) di dare atto della modifica delle capacità assunzionali, ai sensi dell'art. 14-bis del D. L. 4/2019 (Allegato 4) e della loro riduzione, ai sensi dell'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, a copertura del maggiore valore delle retribuzioni di posizione e di risultato attribuite ai titolari delle posizioni organizzative, ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3, del CCNL 21.05.2018;
- 5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, come da allegato, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
- 6) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 7) di trasmettere il presente aggiornamento del piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Con successiva votazione, ad esito unanime, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000 per consentire la tempestiva attivazione delle procedure di reclutamento previste.

Allegati:

1. Organigramma del personale dipendente a tempo indeterminato al 01.05.2019;
2. Aggiornamento piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2019-2021;
3. Ricorso a forme di lavoro o utilizzo di personale flessibile anno 2019;
4. Calcolo capacità assunzionale triennio 2019-2021 e resti assunzionali;
5. Parere del revisore dei conti sulla modifica al piano triennale dei fabbisogni del personale.

*(Documento firmato digitalmente ai sensi del T.U. D.P.R. n. 445/2000 e del D.Lgs. n. 82/2005 e rispettive norme collegate).*

GC/68/2019

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
*Firmato digitalmente*  
Angelo Bellora

IL SEGRETARIO COMUNALE  
*Firmato digitalmente*  
dott. Angelo Monolo

**ESECUTIVITA'**

(art. 134, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 267/2000)

- dichiarata immediatamente eseguibile
- esecutiva decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione all'albo pretorio.

**ALLEGATO 1. Revisione piano triennale fabbisogno di personale triennio 2019/2021**  
**Personale in servizio a tempo indeterminato - Situazione al 01/05/2019**

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PIENO		PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO PARZIALE		TOTALE PERSONALE IN SERVIZIO		TOTALE PER CATEGORIA
		U	D	U	D	U	D	
D3/D	Funzionario esperto	0	2	0	0	0	2	19
	Funzionario amministrativo	3	2	0	0	3	2	
	Funzionario assistente sociale	1	1	0	1	1	2	
	Funzionario polizia locale	1	1	0	0	1	1	
	Funzionario tecnico	3	1	0	0	3	1	
	Funzionario contabile	0	1	0	0	0	1	
	Funzionario di biblioteca	0	1	0	0	0	1	
	Funzionario coordinatore asilo nido	0	1	0	0	0	1	
C	Istruttore amministrativo	1	8	0	3	1	11	30
	Educatrice asilo nido	0	7	0	2	0	9	
	Istruttore tecnico	2	1	0	0	2	1	
	Agente polizia locale	4	2	0	0	4	2	
B3/B	Collaboratore prof.le amm.vo	1	4	0	0	1	4	15
	Esecutore amministrativo	2	3	0	3	2	6	
	Esecutore tecnico	2	0	0	0	2	0	
A	Operatore amministrativo	0	1	0	0	0	1	5
	Operatore ausiliario	0	3	0	0	0	3	
	Operatore tecnico	1	0	0	0	1	0	
<b>TOTALE U/D</b>		<b>21</b>	<b>39</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>21</b>	<b>48</b>	<b>69</b>
<b>TOTALE</b>		<b>60</b>		<b>9</b>		<b>69</b>		<b>69</b>

**NOTE:**

La tabella riporta la situazione del personale in servizio alla data del 01/05/2019

I posti da coprire sono descritti nelle successive tabelle

Allegato 1. Revisione piano triennale fabbisogno di personale 2019-2021  
Organigramma

Struttura organizzativa e funzioni					
settore	ufficio	n.	profilo professionale	tempo	cat.
Settore pianificazione e gestione delle risorse	Posizione organizzativa di settore	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
	Segreteria generale	3	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
		2	esecutore amministrativo	pieno	B
	Risorse finanziarie	1	Istruttore direttivo contabile	pieno	D
		1	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
	Risorse umane	2	esecutore amministrativo	pieno	B
		1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
	Tributi	1	istruttore amministrativo	pieno	C
2		istruttore amministrativo	pieno	C	
Settore polizia locale	Posizione organizzativa di settore	1	Comandante di PL	pieno	D
	Polizia locale	1	Istruttore direttivo di PL	pieno	D
		6	agenti di PL	pieno	C
		1	istruttore amministrativo	parziale	C
Settore programmazione e sviluppo del territorio	Posizione organizzativa di settore	1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
	Opere pubbliche	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
		1	istruttore tecnico	pieno	C
		1	esecutore amministrativo	parziale	B
	Ecologia	1	esecutore amministrativo	parziale	B
		1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
	Manutenzione strade e verde pubblico	1	istruttore tecnico	pieno	C
		2	esecutore tecnico	pieno	B
		1	operatore tecnico	pieno	A
Settore servizi alla persona	Posizione organizzativa di settore	1	assistente sociale	pieno	D
	Servizi sociali	1	funzionario esperto amm.vo	pieno	D3
		1	assistente sociale	pieno	D
		1	assistente sociale	parziale	D
		1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
		1	istruttore amministrativo	pieno	C
		1	istruttore amministrativo	parziale	C
		1	esecutore amministrativo	pieno	B
	Servizi pubblica istruzione	1	istruttore amministrativo	parziale	C
		1	operatore amministrativo	pieno	A
	Asilo nido	1	coordinatore asilo nido	pieno	D
		7	educatore asilo nido	pieno	C
		2	educatore asilo nido	parziale	C
Biblioteca	3	operatore ausiliario	pieno	A	
	1	Istruttore direttivo biblioteca	pieno	D	
	1	istruttore amministrativo	pieno	C	
Settore servizi demografici	Posizione organizzativa di settore	1	Istruttore direttivo amministrativo	pieno	D
	Servizi demografici	2	istruttore amministrativo	pieno	C
		1	esecutore amministrativo	parziale	B
Settore urbanistica edilizia e attività produttive	Posizione organizzativa di settore	1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
	S.U.E.	1	Istruttore direttivo tecnico	pieno	D
		1	istruttore tecnico	pieno	C
		1	istruttore amministrativo	pieno	C
		1	collaboratore prof.le amm.vo	pieno	B3
	S.U.A.P.	1	Funzionario esperto contabile	pieno	D3
		1	istruttore amministrativo	parziale	C
		69			

**ALLEGATO 2. -  
Revisione piano triennale delle assunzioni 2019-2020-2021**

**POSTI PREVISTI NEL PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2018, CON COPERTURA PREVISTA NELL'ANNO 2019**

ANNO	POSTI VACANTI	CAT.	TEMPO	DESCRIZIONE	PROCEDURA	COPERTURA
2018	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Posto istituito per esigenze settore UEAP Servizio SUE, in sostituzione di posto cat. B3 profilo amm.vo, a seguito di cessazione per mobilità nel corso dell'anno 2018	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure di mobilità in corso
2018	1 istruttore amministrativo	C	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per mobilità nel mese di aprile 2018 – Servizio ecologia	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure di mobilità in corso
2018	1 educatrice asilo nido	C	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per pensionamento nel in data 30.11.2018 – Servizio asilo nido	Procedura di mobilità volontaria tra enti	Copertura dal 01/09/2019 a seguito di mobilità volontaria da altro Comune
2018	1 agente di PL	C	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per mobilità in data 30.11.2018 – Servizio PL	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di esito negativo mobilità obbligatoria e volontaria	Copertura nel corso dell'anno 2019 a seguito di procedura concorsuale, a seguito di esito negativo procedure mobilità, con utilizzo capacità assunzionale

**NOTE:**

La tabella comprende i posti previsti nel piano annuale delle assunzioni 2018, per i quali le procedure di copertura non sono state perfezionate entro l'anno 2018; i posti si intendono confermati per l'anno 2019.

**ALLEGATO 2. -  
Revisione piano triennale delle assunzioni 2019-2020-2021**

**PIANO ASSUNZIONI ANNO 2019**

<b>ANNO</b>	<b>POSTI VACANTI</b>	<b>CAT.</b>	<b>TEMPO</b>	<b>DESCRIZIONE</b>	<b>PROCEDURA</b>	<b>COPERTURA</b>
2019	1 istruttore direttivo amministrativo	D	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per mobilità in data 31.01.2019 – Servizio segreteria	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure di mobilità attualmente in corso
2019	1 istruttore direttivo amministrativo	D	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per pensionamento (quota 100) nell'anno 2019 - Servizio opere pubbliche	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure da svolgere nel corso dell'anno 2019
2019	1 assistente sociale	D	Pieno	Posto da coprire a seguito di conferimento incarico responsabilità ad assistente sociale	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure da svolgere nel corso dell'anno 2019 o 2020
2019	1 agente di PL	C	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per pensionamento (quota 100) in data 30.09.2019 – Servizio PL	Reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali, a seguito di esito negativo mobilità obbligatoria e volontaria	Copertura dal 01/10/2019 a seguito di procedura concorsuale e di cessazione del dipendente, con utilizzo capacità assunzionale
2019	1 istruttore tecnico	C	Pieno	Posto da coprire a seguito di cessazione per mobilità in data 30.04.2019 – Servizio manutenzioni	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure di mobilità attualmente in corso
2019	1 istruttore amministrativo	C	Pieno	Posto di nuova istituzione presso i servizi demografici	Procedura di mobilità volontaria tra enti. Eventuale reclutamento ordinario nel limite dei vincoli assunzionali	Procedure da svolgere nel corso dell'anno 2019



### ALLEGATO 3.

#### Individuazione di attività eccezionali, temporanee o applicative di convenzioni pluriennali

#### Ricorso a forme di lavoro o utilizzo di personale flessibile – anno 2019

#### ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Profilo professionale e categoria	Tipologia utilizzo	Settore di assegnazione	Motivazione	Durata
N. 1 esecutore amm.vo, cat. B	Contratto di lavoro a tempo determinato e orario pieno	Settore Programmazione e sviluppo del territorio	Sostituzione di lavoratrice in maternità, con necessità di proroga in caso di successiva assenza per congedo parentale	Fino al mese di luglio 2019, prorogabile
N. 3 agenti di PL, cat. C	Contratto di lavoro a tempo determinato e orario pieno	Settore PL	Necessità di presidio del territorio nel periodo a seguito della chiusura dell'aerostazione di Milano Linate per manutenzione straordinaria, con spostamento dei voli su Malpensa (utilizzo proventi art. 208 c.d.s. - deliberazione GC n. 24 del 21.2.2019)	Luglio-novembre 2019

**2014/2015**

**VERIFICA DEI RESIDUI DEGLI ANNI 2014-2015 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2013-2014  
(al netto degli oneri riflessi)**

<b>CESSAZIONI</b>					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore direttivo	<b>2013</b>	D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
Istruttore direttivo	<b>2013</b>	D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
Funzionario esperto	<b>2013</b>	D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					75.533,03
<b>BUDGET 2014 (60% delle cessazioni anno 2014)</b>				<b>60%</b>	45.319,82

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO
	<b>2014</b>				0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>BUDGET 2015 (60% delle cessazioni anno 2014)</b>				<b>60%</b>	0,00

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
					0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
					0,00

<b>BUDGET</b>	<b>45.319,82</b>
---------------	------------------

<b>ASSUNZIONI</b>					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
					0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					0,00

<b>QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA PERIODO 2014-2015</b>	<b>45.319,82</b>
---	------------------

\* valori riferiti al CCNL 21/05/2018 per omogeneità di raffronto negli anni

**2016/2018**

**VERIFICA DEI RESIDUI DEGLI ANNI 2016-2017-2018 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2015-2016-2017  
(al netto degli oneri riflessi)**

<b>CESSAZIONI</b>					
PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	<b>2015</b>				0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>BUDGET 2016 (25% delle cessazioni anno 2015)</b>				<b>25%</b>	0,00

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO
Istruttore amm.vo	<b>2016</b>	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					22.039,41
<b>BUDGET 2017 (75% delle cessazioni anno 2016)</b>				<b>75%</b>	16.529,56

PROFILI CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Agente PL	<b>2017</b>	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Funzionario esperto	<b>2017</b>	D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					49.612,26
<b>BUDGET 2018 (75% delle cessazioni anno 2017)</b>				<b>75%</b>	37.209,20

<b>BUDGET</b>	<b>53.738,75</b>
---------------	------------------

<b>ASSUNZIONI</b>					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
					0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					0,00

<b>QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA PERIODO 2016-2017-2018</b>	<b>53.738,75</b>
--	------------------

\* valori riferiti al CCNL 21/05/2018 per omogeneità di raffronto negli anni

**2019/2021**

<b>ENTE CON POPOLAZIONE SUPERIORE A 3.000 ABITANTI CHE RISPETTA IL PARAMETRO DIPENDENTI / POPOLAZIONE</b>
<b>CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE PROGRAMMAZIONE 2019/2021 SU CESSAZIONI DI PERSONALE 2018/2020</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Istruttore educativo	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Istruttore tecnico	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Collaboratore prof.le	2018	B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					64.731,27
<b>BUDGET 2019 (100% delle cessazioni anno 2018)</b>				<b>100%</b>	<b>64.731,27</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Funz. esperto amm.vo	2019	D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
Agente PL	2019	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					49.612,26
<b>BUDGET 2020 (100% delle cessazioni anno 2019)</b>				<b>100%</b>	<b>49.612,26</b>

PROFILO CESSAZIONI	ANNO CESSAZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
	2020				0,00
					0,00
					0,00
TOTALE COSTO DIPENDENTI CESSATI					0,00
<b>BUDGET 2021 (100% delle cessazioni anno 2020)</b>				<b>100%</b>	<b>0,00</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019-2020-2021	114.343,53
---------------------------------------	------------

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2014-2015	45.319,82
--	-----------

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA 2016-2017-2018	53.738,75
---	-----------

<b>TOTALE BUDGET 2018-2019-2020</b>	<b><u>213.402,10</u></b>
-------------------------------------	--------------------------

ASSUNZIONI					
PROFILI ASSUNZIONI	ANNO ASSUNZIONE	CATEGORIA GIURIDICA DI ACCESSO	STIPENDIO TABELLARE € *	13ma MENSILITA' €	IMPORTO ANNUO €
Agente PL	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Istruttore amm.vo	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
Istruttore tecnico	2018	C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
TOTALE COSTO DIPENDENTI ASSUNTI					66.118,23

<b>QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA</b>	<b>147.283,87</b>
---	-------------------

\* valori riferiti al CCNL 21/05/2018 per omogeneità di raffronto negli anni



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

## L'ORGANO DI REVISIONE

**Dott. Claudio Pellegrini – Commercialista – Revisore legale**

**Via Briantea n. 25 22100 Como**

**Nominato con deliberazione C.C. 37 del 31.07.2018**

### **VERBALE N. 23/2019**

**OGGETTO:** REVISIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2019-2021. PARERE DEL REVISORE AI SENSI DELL'ART. 19, COMMA 8, DELLA LEGGE 448/2001

### **IL REVISORE DEI CONTI**

VISTO l'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, in base al quale gli organi di revisione contabile degli enti locali 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 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni;

VISTO l'art. 3 comma 10 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, secondo cui il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO il proprio precedente parere del 10 gennaio 2019 favorevole alla proposta di delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto "*Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 - revisione struttura organizzativa dell'ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale*";

DATO ATTO che, nel frattempo:

- il decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in Legge 28 marzo 2019, n. 26, all'art. 14-bis ha esteso a 5 anni il numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati (resti delle capacità assunzionali), nonché l'introduzione del vincolo per i neoassunti della permanenza nella stessa sede per cinque anni; la medesima disposizione ha previsto che, 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; di conseguenza, nel piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021 è possibile prevedere nuove assunzioni già a decorrere dalla data di cessazione del personale da sostituire;
- l'art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018, come inserito dalla Legge di conversione n. 12/2019, il quale dispone che, fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, per i Comuni privi di posizioni dirigenziali, le capacità assunzionali sono ridotte in misura pari al valore finanziario corrispondente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative già attribuiti alla data di entrata in vigore del CCNL 21/05/2018 e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito ai sensi dell'art. 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, per la quota esclusa dal limite ex art. 23, comma



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

2, del D. Lgs. n. 75/2017;

- il citato D. L. 4/2019 ha istituito la c.d. quota 100 che comporta per il Comune di Cardano al Campo la previsione di cessazione per pensionamento nel corso dell'anno 2019 di n. 3 dipendenti a tempo indeterminato;
- in applicazione dell'art. 15, commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018, è previsto un maggiore valore delle retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative: le capacità assunzionali devono essere, pertanto, ridotte in misura pari al valore finanziario corrispondente al differenziale rispetto ai valori precedenti, ai sensi del citato art. 11-bis, comma 2, del D.L. n. 135/2018;
- a seguito delle cessazioni di personale per mobilità volontaria in uscita nel frattempo avvenute, della riorganizzazione dei settori avvenuta con modifica del regolamento di organizzazione (deliberazione GC 46 del 05.04.2019) e delle previste cessazioni per quota 100, i diversi funzionari hanno, in particolare, formulato richieste di modifica del piano assunzionale per i seguenti posti: assunzione di n. 1 assistente sociale, categoria D, presso i servizi sociali, a seguito di conferimento incarico responsabilità di settore ad assistente sociale; assunzione di n. 1 istruttore dir.vo amm.vo, categoria D, presso il servizio lavori pubblici, a seguito di cessazione per pensionamento quota 100; assunzione di n. 1 istruttore amm.vo, categoria C, presso i servizi demografici, per necessità organizzative del servizio legate, tra l'altro, a rilascio CIE, adesione a ANPR, ecc.;
- nel corso dell'anno 2018 è avvenuta la cessazione per mobilità volontaria di n. 1 istruttore direttivo amministrativo responsabile di settore, per il quale non è prevista la sostituzione, in riferimento al riassetto organizzativo dell'ente effettuato con deliberazione GC 46 del 05.04.2019; il risparmio di spesa di personale sarà destinato alle assunzioni di seguito elencate;

CONSIDERATO che, di conseguenza, il piano triennale dei fabbisogni di personale triennio 2019-2021, da approvarsi con deliberazione di Giunta Comunale, deve essere modificato in considerazione degli intervenuti mutamenti legislativi che comportano variazioni in materia di personale, inizialmente non previste né prevedibili, e per le nuove richieste formulate dai funzionari per le motivazioni sopra richiamate;

DATO ATTO che la proposta di revisione del fabbisogno di personale prevede:

- la revisione della dotazione organica dell'ente, intesa come personale a tempo indeterminato in servizio alla data del 01/05/2019, e l'organigramma alla stessa data, nel quale sono rappresentati i settori, la loro articolazione interna ed i relativi dipendenti (numero, categoria, profilo professionale, ecc.);
- l'incremento della capacità assunzionale, in forza dell'art. 14-bis D.L. 4/2019 (residui del quinquennio precedente e capacità dell'anno in corso);
- la contestuale riduzione delle capacità assunzionali così aggiornate in misura pari al valore finanziario corrispondente al differenziale tra le retribuzioni di posizione e di risultato dei titolari delle posizioni organizzative prima del CCNL e quelle risultanti dall'applicazione dell'art. 15, commi 2 e 3 del CCNL 21/05/2018 (come da deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 16.04.2019);
- la modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, con la previsione delle assunzioni di personale di seguito indicate, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, come di seguito precisato:

## **A TEMPO INDETERMINATO**



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

ANNUALITÀ	N. POSTI	PROFILO	PROCEDURA RECLUTAMENTO
Anno 2019	1	Istruttore direttivo amministrativo, cat. D1, presso il servizio segreteria, a seguito di mobilità esterna dal 01.02.2019	a) Mediante mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001, con neutralità dal punto di vista della capacità assunzionale
	1	Istruttore educativo asilo nido, categoria C, presso l'asilo nido, per cessazione per pensionamento nel corso dell'anno 2018 (assunzione prevista per il 01.09.2019 per mobilità volontaria)	b) In subordine, in caso di sussistenza della capacità assunzionale, tramite concorso pubblico, ai sensi dell'art. 35 del D. Lgs. n. 165/2001, o utilizzo di graduatoria concorsuale di altro ente, con incidenza sulla capacità assunzionale, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30, comma 2-bis, e 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001
	1	Istruttore amministrativo, categoria C, presso il servizio ecologia, a seguito di cessazione per mobilità volontaria nel corso dell'anno 2018	
	1	Istruttore tecnico, categoria C, presso il servizio SUE, posto trasformato da B3 a C a seguito di cessazione per mobilità volontaria nel corso dell'anno 2018	
	1	Istruttore tecnico, categoria C, presso il servizio manutenzioni, cat. C, a seguito di cessazione per mobilità volontaria nel corso dell'anno 2019	
	1	Istruttore amministrativo, categoria C, presso i servizi demografici, posto di nuova istituzione per necessità organizzative del servizio legate a rilascio CIE, adesione a ANPR	
	1	Assistente sociale, categoria D, presso i servizi sociali, a seguito di conferimento incarico responsabilità di settore ad assistente sociale	
	1	Istruttore dir.vo amm.vo, categoria D, presso il servizio lavori pubblici, a seguito di cessazione per pensionamento quota 100	
	2	Agenti di polizia locale, categoria C, con riserva per un posto ai sensi dell'art. 18, comma 2, Legge 68/1999 (per sostituzione n. 1 cessato per mobilità e n. 1 che cesserà per pensionamento quota 100)	Procedura concorsuale in atto, a seguito dell'esito negativo delle procedure di mobilità obbligatoria e volontaria

## A TEMPO DETERMINATO

ANNUALITÀ	N. POSTI	PROFILO	PROCEDURA RECLUTAMENTO
Anno 2019	1	Esecutore amm.vo, cat. B1, presso il servizio ecologia, per sostituzione dipendente in maternità e successivo congedo parentale (a seguito di richiesta della dipendente assente) -	Procedura tramite centro impiego effettuata nel 2018 (art. 16, legge 56/1987)



# Città di Cardano al Campo

Provincia di Varese

		Proroga	
	3	Agenti di polizia locale, categoria C, ex art. 218 del codice della strada per la durata di mesi 5 per i motivi specificati nella deliberazione GC n. 24 del 21.02.2019	Scorrimento propria graduatoria a tempo indeterminato di prossima formazione

DATO ATTO che le coperture dei predetti posti è avvenuta o avverrà previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001, e delle procedure di mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001; in caso di esito negativo di tali procedure la copertura avviene tramite scorrimento di graduatorie di altri enti ovvero tramite concorso pubblico, con utilizzo delle facoltà assunzionali disponibili, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013;

PRESO ATTO che tali procedure rispetteranno i limiti della spesa connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente (per il reclutamento all'esterno), gli attuali vincoli di finanza pubblica, nonché il contenimento della spesa di personale rispetto al valore medio statico del triennio 2011/2013, come previsto dall'art. 1, comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come inserito dall'art. 3, comma 5-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, in base alle indicazioni fissate con deliberazione n. 25/SEZAUT/2014/QMIG della Corte dei Conti sezione delle Autonomie;

ACCERTATA la compatibilità economica delle procedure di reclutamento del personale previste nella revisione del piano triennale dei fabbisogni del personale per il triennio 2019-2021;

Ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, esprime:

## PARERE FAVOREVOLE

sulla proposta di delibera di Giunta Comunale avente ad oggetto "Revisione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 - revisione struttura organizzativa dell'ente e programmazione dei fabbisogni di personale".

Raccomanda, altresì, che gli atti relativi alle ipotizzate assunzioni vengano effettuati nel rispetto delle disposizioni di legge e del regolamento sull'ordinamento degli uffici.

Il responsabile del servizio finanziario verificherà, di volta in volta, al momento della effettiva copertura dei posti, il rispetto del principio del contenimento delle spese di personale e, in caso di reclutamento dell'esterno, anche il limite della capacità assunzionale dell'ente nel triennio 2019-2021.

Cardano al Campo, 16 Maggio 2019

IL REVISORE DEI CONTI