

Comunicata ai:
Capigruppo consiliari
Il 19-10-2017 prot 13950

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 112 del 19-10-2017

OGGETTO	Rimodulazione dotazione organica, ricognizione annuale delle eccedenze di personale ed approvazione puntuale del piano triennale dei fabbisogni di personale anni 2018-2019-2020.
---------	---

L'anno duemiladiciassette il giorno diciannove del mese di ottobre alle ore 08:00 nella Casa comunale.

Convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

ANASTASIO GIOVANNINO	SINDACO	P
SETTE GABRIELLA	VICE-SINDACO	P
IOANNUCCI ROBERTO	ASSESSORE	P
MANCINI AGOSTINO	ASSESSORE	P
TESTA LAURA	ASSESSORE	A

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sig. ANASTASIO GIOVANNINO assume la presidenza, dichiara aperta la seduta. Partecipa il SEGRETARIO COMUNALE Dott.ssa MASCIOLETTI ANNA LUCIA

LA GIUNTA COMUNALE

Deve innanzitutto premettersi che la presente delibera è in sostituzione della delibera di Giunta Comunale n.90 del 31.7.2017 - nella quale non si evidenziava la necessità di una rimodulazione della dotazione organica e né veniva specificata la tipologia del fabbisogno di personale che veniva meramente quantificato in termini di capacità assunzionale - in ragione della sopravvenuta decisione dell'amministrazione, maturata sulla base della necessità di una sentita rimodulazione della dotazione organica e quindi di una più puntuale programmazione dei fabbisogni assunzionali per il triennio 2018-2020, allo scopo di soddisfare *in primis* il rispetto della quota d'obbligo di cui all'art.3 della L.68/99, *in secundis* la necessità d'implementazione del personale dell'area tecnica connessa ai pregressi eventi sismici e quindi al bisogno di potenziare i processi di ricostruzione ed in ultimo, ma soprattutto, di progettare compiutamente un ufficio, di tipo associato ex art.30 del TUEL, da destinare a centrale di committenza; tale ufficio-CdC si prevede possa essere a servizio di tutte le aree in cui il comune di Pizzoli è organizzato, concentrando pertanto nel predetto una buona parte delle risorse umane attuali ed in in programmazione in quanto di fatto sarà diminuita l'attività lavorativa degli altri uffici, ma anche degli altri comuni di più piccole dimensioni, che già di fatto fanno capo a Pizzoli per l'espletamento di gare, intendendo quindi promuovere l'associazionismo in tale settore di attività quale nuovo obiettivo organizzativo della struttura comunale, che prevede che i comuni limitrofi facciano capo a Pizzoli per forniture, servizi, lavori pubblici e pertanto contribuiscano economicamente al funzionamento di tale nuova ed ampia struttura organizzativa.

Premesso che:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

- a norma dell'art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1 comma 102 L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1 comma 2 e all'articolo 70 comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19 comma 8 della L. 28/12/2001 n. 448 (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 legge 527 dicembre 1997, n. 449 e s.m.i;
- secondo l'art. 3 comma 120 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;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;
- l'art.22 comma 15 del D.Lgs 75/2017 che prevede quanto segue: *Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore.*

Visto che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dal 1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Ritenuto necessario, pertanto, procedere contestualmente alla ricognizione della dotazione organica, intesa quale ricognizione del personale eventualmente in esubero e di quello necessitante, ed alla previsione del fabbisogno di personale per il triennio 2018-2020, nel rispetto della capacità assunzionale e dei limiti di spesa

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come "**personale in servizio**", è acclarata nell'elenco di cui **Allegato 1** al presente atto ed è di seguito illustrata: 20 dipendenti in servizio, in 5 Aree funzionali a capo delle quali è previsto un dipendente di categoria D e che, in tale ambito, **non si rilevano** situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Dato atto al riguardo che non si ravvisa la fattispecie di cui all'art.31 "*Passaggio di dipendenti per effetto di trasferimento di attività*" del D.Lgs 165/2001.

Si rileva, invece, che la dotazione organica dell'Ente presenta, ad oggi in considerazione delle intervenute dimissioni con decorrenza 1.9.2017 di una categoria B "Operatore amministrativo", una scopertura rispetto alla quota di collocamento obbligatorio dei disabili di cui all'art.3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68 Norme per il diritto al lavoro dei disabili.

Premesso inoltre che le scelte di rimodulazione e di fabbisogno precitate sono condizionate da due presupposti giuridici imprescindibili che costituiscono anche appositi "paletti" alla facoltà assunzionale dei comuni sopra i 1000 abitanti:

- l'esigenza di contenimento della spesa di personale considerata nella sua totalità ed a prescindere dalla sua tipologia (sia a tempo indeterminato, flessibile, etc), di cui all'art.1 comma 557 e ss della L.296/2006; in tale ottica, per i comuni sopra i mille abitanti, come Pizzoli, si prevede che la spesa del personale, come sopra definita, non debba superare il rispettivo valore medio triennio 2011-2013, determinato per il comune di Pizzoli in € 820.553,31;
- la capacità assunzionale disciplinata dalle seguenti norme e principi:
 - A. Art.3 comma 5 del D.L 90 del 24.6.2014
(...) La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
 - B. Art.1 comma 228 secondo periodo Legge n. 208 del 28.12.2015 come modificato dall'art.22 comma 2 del D.L 50/2017(...) qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018.
 - C. Art.3 comma 5 del D.L 90 del 24.6.2014
(...) La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.
 - D. Art.1 comma 479 lett.d) L.232 dell'11.12.2016 come modificato dall'art.22 comma 3 del D.L 50/2017
Ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473: (...) d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.
 - E. Art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale 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).
 - F. Art. 3, comma 6, D.L. 90/2014 che dispone che i vincoli assunzionali di cui all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 (nonché quelli previsti dall'art.1, comma 228, della L. n. 208/2015) non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.
 - G. Art. 1, comma 47, L. n. 311/2004, per quanto riguarda i trasferimenti per mobilità, dispone che rimangono ferme le disposizioni le quali prevedono che, in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente (ora "pareggio di bilancio");

viceversa, come previsto dall'art. 14, comma 7, D.L. 95/2012, le cessazioni dal servizio per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over. Da ciò deriva che, qualora vengono rispettate tutte le condizioni normativamente previste, le mobilità sono considerate "neutre" e, pertanto, non sono da considerate né tra le cessazioni né tra le assunzioni ai fini dei vincoli assunzionali a tempo indeterminato.

- H. Si precisa che il limite % di cui alla predetta normativa in ordine alla così detta capacità assunzionale, andrebbe calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, in riferimento comunque a rapporti di lavoro a tempo indeterminato. A tal fine, la recente deliberazione della Corte dei Conti della Lombardia n. 71/2017, con la quale viene precisato che la "spesa del personale cessato" è calcolata facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 (quindi, compreso anche il trattamento economico accessorio). Diversamente, nel presente atto, viene considerata, sia per il personale in entrata che in uscita, la spesa relativa alla posizione economica di base della categoria (senza posizioni economiche ed eventuali trattamenti accessori del personale cessato, che rimangono nelle disponibilità del fondo per le risorse decentrate), questo anche alla luce del nuovo vincolo al trattamento economico accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui non viene più richiesto di ridurre il fondo a seguito della diminuzione del personale in servizio.
- I. Resta inteso, comunque, che il calcolo della spesa delle assunzioni deve essere coerente con il metodo utilizzato per il calcolo della spesa delle cessazioni; con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità (delibera Corte dei Conti sezione Autonomie n.28/2015).
- J. In ordine alle modalità di calcolo delle percentuali sulle quote di capacità assunzionali, in un recente parere i giudici contabili lombardi (deliberazione n. 23/2017) hanno precisato, in tema di calcolo delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente, come "... quando il Legislatore interviene per modificare solo la percentuale del c.d. turn over, al fine di calcolare la capacità assunzionale bisogna prendere come riferimento la percentuale indicata per l'anno in cui si intende avviare la procedura di assunzione, a prescindere da quale fosse la percentuale indicata nell'anno a cui si riferiscono le cessazioni intervenute (ossia i c.d. resti). Infatti, i resti devono essere presi in considerazione solo per determinare l'entità del budget di spesa su cui va parametrata la capacità assunzionale che deve necessariamente essere rispettosa della percentuale fissata dal legislatore per l'anno in cui si intende procedere con la nuova assunzione".

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, quest'ultima approvata contestualmente al DUP ed al bilancio di previsione 2017-2019, approvati con delibere di Consiglio Comunale n.n.31 e 33 del 22.12.2016 ed in schema riguardo al DUP 2018-2020 con delibera di Giunta Comunale n.91 del 31.7.2017 e tenuto conto dei predetti vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale.

Viste le Relazioni rimesse dal responsabile del Servizio Finanziario in ordine alla "**Verifica rispetto vincoli di spesa negli anni 2018-2020**", allegata al presente atto quale **Allegato n.2** e dal Segretario Comunale in ordine alla "**Programmazione fabbisogno personale 2018-2020 e Rimodulazione dotazione organica a seguito realizzazione programmazione fabbisogno 2018-2020**", **Allegato n. 3**, accluse al presente atto quali parte integrante e sostanziale.

Dato atto che nelle stesse vengono puntualmente descritte: le cessazioni del personale già avvenute (anche in termini di resti assunzionali) e quelle programmate nel triennio in esame e le nuove assunzioni programmate, entrambe in termini sia numerici e di tipologia contrattuale che economici, indicando anno per anno sia la capacità assunzionale dell'ente in base alla normativa vigente e sia il vincolo di spesa del personale in termini di riduzione rispetto al triennio 2011-2013, puntualmente certificando per ogni annualità in programma, la verifica di tali due "paletti".

Dato atto altresì che nell'**Allegato 3** è delineata la nuova struttura organizzativa comunale da costruirsi nel triennio 2018-2020 in applicazione della programmazione di fabbisogno, indicate le risorse umane da assumersi, la decorrenza delle stesse e le modalità assunzionali - mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 comma 1 D.Lgs. n.

165/2001; concorso pubblico, 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; l'assunzione a tempo indeterminato di una unità nel rispetto della L. n. 68/1999 e s.m.i. in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, da effettuarsi secondo le procedure previste dall'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.- l'allocazione del personale, anche in misura percentuale, nelle diverse aree e la suddivisione in quattro aree organizzative.

Precisato inoltre che ai fini di detta rimodulazione verrà utilizzato anche lo strumento di cui all'art.22 comma 15 del D.Lgs 75/2017, dando attuazione all'obiettivo della valorizzazione del personale comunale allo scopo di realizzare un'area organizzativa apposita, con un responsabile di servizio con competenza specifica, in possesso di titolo di studio adeguato (laurea quinquennale) attinente all'area da gestire, di esperienza e cresciuto professionalmente nell'ente di appartenenza, in grado di gestire i processi della Centrale di Committenza nel rispetto dei rigidi vincoli professionali del nuovo codice degli appalti.

All'uopo, viene riservata solo ad una unità delle cinque da assumersi, categoria D nell'Area tecnica, la procedura di valorizzazione di cui sopra, intendendo il limite della percentuale del 20% di cui alla predetta norma osservabile, negli enti di modeste dimensioni, allorché sia applicato sull'intera programmazione consentita e cioè sul numero di assunzioni in totale programmate come consentite in base ai vincoli e capacità assunzionali; si dà atto comunque che tutte e cinque le assunzioni possibili sono programmate nell'Area tecnica. Si rileva infatti che tale modalità è l'unica che consente a tutte le p.a l'applicazione della finalità prevista dal legislatore della "valorizzazione" la quale, diversamente, sarebbe consentita solo per le p.a di grandi dimensioni, in maniera quindi discriminatoria nei confronti degli enti di piccola dimensione che più degli altri si poggiano proprio sulla professionalità del proprio personale e con grave violazione del principio di eguaglianza per i lavoratori dei piccoli enti.

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale. Allo stato attuale, si chiarisce che, il comune di Pizzoli soddisfa tutte le condizioni per le assunzioni di personale per l'anno 2017, come attestato anche dall'ufficio finanziario nell'allegato alla delibera Giunta Comunale n. 36/2017 (All.1) ed in particolare:

- sono state ripristinate in Abruzzo le ordinarie facoltà assunzionali di cui al processo di mobilità del personale delle province, come sopra evidenziato;
- rispetta gli obblighi del pareggio di bilancio (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- rispetta gli obblighi di comunicazione alla Ragioneria Generale dello stato del rispetto del pareggio di bilancio (legge n. 232/2016);
- rispetta gli obblighi del pareggio di bilancio nell'anno in corso (indicazione fornita dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti per il patto di stabilità e che si ritiene applicabile anche ai vincoli del pareggio di bilancio);
- rispetta il limite di spesa del personale inferiore alla media delle spese sostenute nel triennio 2011, 2012, 2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006 per gli enti che erano soggetti al patto);
- rispetta l'obbligo di rideterminazione triennale della dotazione organica e programmazione annuale e triennale delle assunzioni art.6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 di cui alla presente delibera;
- rispetta l'obbligo di ricognizione annuale eventuale eccedenze personale (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001) di cui alla presente delibera;
- rispetta l'obbligo di approvazione piano triennale azioni positive, ai sensi dell' art.48, comma 1, del D.Lgs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, con delibera di Giunta comunale n.27 del 25.2.2017;
- rispetta l'obbligo di attivazione piattaforma telematica per certificazione crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- rispetta l'obbligo di approvazione bilancio di previsione 2017, con delibera di Consiglio Comunale n.33 del 22.12.2016 ed invio dati BDAP (DL n.113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente da quel momento la effettuazione di assunzioni.
- si precisa che non è necessario dare corso alla approvazione del piano delle performance, poichè tale vincolo non si applica in modo obbligatorio alle amministrazioni locali e regionali e poichè la sanzione del divieto di effettuare assunzioni per gli enti inadempienti è previsto solamente per le amministrazioni statali.

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale.

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n.36 del 23.3.2011, con la quale è stata approvata la pianta organica del comune.

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 16.10.2017 acquisito al prot. N. 13894 del 18.10.2017.

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

Acquisiti i pareri favorevoli del Responsabile del servizio personale e del Responsabile servizio finanziario ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000.

Ritenuta la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/2000.

Con voti favorevoli unanimi

DELIBERA

1. **La presente delibera è in sostituzione** della delibera di Giunta Comunale n.90 del 31.7.2017.
2. **La premessa e gli allegati** alla presente delibera n. 1 “personale in servizio”, n.2 “Verifica rispetto vincoli di spesa negli anni 2018-2020”, n.3 “Programmazione fabbisogno personale 2018-2020 e Rimodulazione dotazione organica a seguito realizzazione programmazione fabbisogno 2018-2020”, sono parti integranti del deliberato.
3. **Di prendere atto che** a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, **non emergono situazioni di personale in esubero.**
4. **Di prendere atto** dell'attuale “**Personale in servizio**” come rappresentato nell' **allegato 1**, della “Verifica rispetto vincoli di spesa negli anni 2018-2020” Allegato 2 e della proposta di “Programmazione fabbisogno personale 2018-2020 e Rimodulazione dotazione organica a seguito realizzazione programmazione fabbisogno 2018-2020”.
5. **Di rimodulare la dotazione organica** del comune di Pizzoli e conseguentemente **approvare la “Programmazione fabbisogno personale 2018-2020 e Rimodulazione dotazione organica a seguito realizzazione programmazione fabbisogno 2018-2020”**, come rappresentate nell' **Allegato 3** al presente atto, in cui è delineata la nuova struttura organizzativa comunale da costruirsi nel triennio 2018-2020, in applicazione della programmazione di fabbisogno, l'allocazione del personale, anche in misura percentuale, nelle diverse aree e la suddivisione in quattro aree organizzative.
6. **Di approvare il piano dei fabbisogni del personale 2018-2020**, sempre acclarato nell'**Allegato 3** al presente atto, dove sono indicate le risorse umane da assumersi, la decorrenza delle stesse e le modalità assunzionali: mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30 comma 1 D.Lgs. n. 165/2001; concorso pubblico, 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; l'assunzione a tempo indeterminato di una unità nel rispetto della L. n. 68/1999 e s.m.i. in materia di

collocamento obbligatorio dei disabili, da effettuarsi secondo le procedure previste dall'art. 35, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.

7. **Di dare atto che la spesa** derivante dalla programmazione di cui sopra 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 in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale.

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134 del D.Lgs 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

L' Assessore
F.to SETTE GABRIELLA

Il Presidente
F.to ANASTASIO
GIOVANNINO

Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott.ssa.
MASCIOLETTI ANNA LUCIA

Visto, si esprime parere Favorevole, in ordine alla Regolarita' tecnica del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell' art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Il Responsabile dell'Area
F.to MASCIOLETTI ANNA LUCIA

Visto, si esprime parere Favorevole, in ordine alla Regolarita' contabile del presente provvedimento, ai sensi e per gli effetti dell' art. 49 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.

Il Responsabile del Servizio
Finanziario
F.to Laurenzi Fabio

Attesto che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Comunale il 19-10-2017 N.1896
ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Data 19-10-2017

Il RESPONSABILE
F.to Ioannucci Fabrizio

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi del D.Lgs. 267/2000.

Data 19-10-2017

Il RESPONSABILE
F.to Ioannucci Fabrizio

Copia conforme all'originale

Data 19-10-2017

Il RESPONSABILE
MASCIOLETTI ANNA LUCIA