



**COMUNE DI CASTELNUOVO SCRIVIA  
PROVINCIA DI ALESSANDRIA**

\*\*\*\*\*

**VERBALE DI DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 35**

**OGGETTO: Determinazione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2013 - 2015**

L'anno duemilatredecim (2013) addì diciotto ( 18 ) del mese di Ottobre alle ore dieci e trenta ( 10.30 ) nella residenza comunale di Castelnuovo Scrivia si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei signori.

N. D'ORD.	COGNOME E NOME	PRESENTI	ASSENTE
1	LUISE PIERANGELO Sindaco	SI	NO
2	TAGLIANI GIANNI ViceSindaco Assessore	NO	SI
3	GIRANI GIOVANNI Assessore	SI	NO
4	FERRARI PATRIZIA Assessore	SI	NO
5	LIBRE' LORENZO Assessore	SI	NO
	TOTALI	4	1

con l'intervento e l'assistenza del Segretario Comunale Dr. Massimo Salvemini

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, nella sua qualità di Presidente il Sindaco, Sig. Luise Pierangelo dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto suindicato.

Si dà atto che del presente verbale viene data comunicazione, oggi \_\_\_\_\_ giorno di pubblicazione, ai Capigruppo Consiglieri

**Il Segretario Comunale  
F.to Dr. Massimo Salvemini**

Data lettura del presente verbale, viene approvato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**  
**F.to Pierangelo Luise**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Massimo Salvemini**

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE AI SENSI DELL'ART.32 DELLA L.18/06/2009, n.69**

N° del Registro delle Pubblicazioni all'Albo Pretorio Informatico:

Certifico io Segretario Comunale, su conforme dichiarazione dell'addetto al Protocollo Informatico, che copia del presente verbale viene pubblicata il giorno \_\_\_\_\_ all'Albo Pretorio Informatico sul sito istituzionale dell'Ente [www.comune.castelnuovoscrivvia.al.it](http://www.comune.castelnuovoscrivvia.al.it) per 15 giorni consecutivi.

Il Segretario Comunale

**F.to Massimo Salvemini**

---

Copia conforme all'originale, rilasciata in carta libera per uso amministrativo.

Li, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

Si certifica che questa deliberazione è stata pubblicata all'Albo Informatico del sito istituzionale del Comune nelle forme di cui all'art.32 comma 1 della L.69/2009 senza riportare, nei primi dieci giorni di pubblicazione, denunce di vizi di legittimità o competenza, per cui la stessa è divenuta esecutiva ai sensi del 3<sup>a</sup> comma dell'art. 134 del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Addì

Il Segretario Comunale

---

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

FAVOREVOLE

*Il Resp. Gestione Giuridica Personale*

*Dott. Massimo Salvemini*

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

FAVOREVOLE

*Il Resp. Servizio Finanziario*

*Dott.ssa Lorenza Monocchio*

**Oggetto: Determinazione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2013-2015.**

### **LA GIUNTA COMUNALE**

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.Lgs. n. 267/2000 e dal d.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Premesso altresì che con deliberazione della Giunta Comunale n. 43 in data 25/05/2010, esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2010/ 2012;

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 7 in data 16/02/2012 esecutiva ai sensi di legge, è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2012/ 2014;

Visti in particolare:

– l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente recita:

*1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;*

– l'articolo 6, commi 1, 3, 4, 4-bis e 6, del d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, il quale testualmente recita:

*1. Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale.*

*3. Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si procede periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni. Ogni amministrazione procede adottando gli atti previsti dal proprio ordinamento.*

*4. Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria pluriennale. ...omissis.....*

*4-bis. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi*

*aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti*

*6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette.*

– l'articolo 89, comma 5, del d.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

– l'articolo 91 del d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita:

*1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*

*2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

*Omissis*

Richiamato inoltre l'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

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

· pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

· i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno;

· tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visti in particolare i commi 557-557-ter dell'articolo unico della legge 27 dicembre 2006, n.

296 (Legge finanziaria 2007), come da ultimo modificati dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) i quali prevedono, per gli enti locali soggetti a patto, che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti "assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia" (comma 557);

- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);

- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale rispetto all'anno precedente scatta il divieto di assunzioni (comma 557-ter);

Visto inoltre l'articolo 76, comma 7, del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni dalla legge n. 133/2008, come da ultimo modificato dall'articolo 4-ter, comma 10, del decreto legge 2 marzo 2012, n. 16, convertito con modificazioni dalla legge 26 aprile 2012, n. 44, il quale testualmente recita:

*Art. 76. Spese di personale per gli enti locali e delle camere di commercio*

*7. E' fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50 per cento delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; i restanti enti possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 40 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente. Ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, l'onere per le assunzioni del personale destinato allo svolgimento delle funzioni in materia di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale è calcolato nella misura ridotta del 50 per cento; le predette assunzioni continuano a rilevare per intero ai fini del calcolo delle spese di personale previsto dal primo periodo del presente comma. Ai fini del computo della percentuale di cui al primo periodo si calcolano le spese sostenute anche dalle società a partecipazione pubblica locale totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, nè commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica. Ferma restando l'immediata applicazione della disposizione di cui al precedente periodo, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, di concerto con i Ministri dell'economia e delle finanze e dell'interno, d'intesa con la Conferenza unificata, possono essere definiti i criteri di calcolo della spesa di personale per le predette società. La disposizione di cui al terzo periodo non si applica alle società quotate su mercati regolamentari. Per gli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o inferiore al 35 per cento delle spese correnti sono ammesse, in deroga al limite del 40 per cento e comunque nel rispetto degli obiettivi del patto di stabilità interno e dei limiti di contenimento complessivi delle spese di personale, le assunzioni per turn-over che consentano l'esercizio delle funzioni fondamentali previste dall'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42; in tal caso le disposizioni di cui al secondo periodo trovano applicazione solo in riferimento alle assunzioni del personale destinato allo svolgimento delle funzioni in materia di istruzione pubblica e del settore sociale.*

#### **Considerazioni di diritto in ordine alla dotazione organica di personale.**

Ad oggi la dotazione organica di un Comune è la ricognizione delle categorie di personale ed il numero, per ogni categoria di personale, delle necessità per assicurare l'espletamento delle funzioni e dei servizi dell'Ente, il tutto nell'ambito e con i limiti alle assunzioni e di finanza che oggi pone la legislazione.

Per quanto attiene ai profili professionali vi è da dire che essi sono la identificazione delle mansioni e/o funzioni che il singolo dipendente è chiamato a svolgere. Ne consegue che può esservi il mutamento del profilo professionale, a seguito di motivata richiesta del responsabile del servizio del settore, senza dover procedere alla variazione della dotazione organica, pur operando un nuovo inquadramento professionale nell'ambito della categoria di appartenenza.

Ciò perché all'interno di ogni categoria le funzioni sono molteplici, fungibili e tutte esigibili dal dipendente. E' sintomatica la circostanza che il contratto collettivo nazionale di lavoro si limita a descrivere una mera esemplificazione dei profili professionali ed ogni singolo Ente, entro le linee – guida così tracciate, è libero di crearli in modo duttile e flessibile in relazione alle proprie esigenze.

A dare chiarezza su quanto appena esposto è il Consiglio di Stato -Sezione Quinta- che con Dec. n.5983 del 5 luglio 2011, depositata il 11 novembre 2011, ha chiarito la casistica ed ha precisato che, una volta eliminati i gradi, si provvede all'attribuzione dei profili professionali che possono essere formulati dai singoli enti, secondo le proprie esigenze nell'ambito delle declaratorie di base, contenute nell'allegato al Contratto Collettivo nazionale di Lavoro del 31 marzo 1999 - Nuovo Ordinamento Professionale – del Comparto Regioni - Enti Locali.

Infine, il Collegio ha anche precisato che il mutamento del profilo professionale nell'ambito della medesima categoria di inquadramento non comporta variazione della dotazione organica e su quest'ultima non incide.

Visti:

- l'art. 14, comma 9, del D. Legge 31/5/2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/7/2010, n. 122, che modifica il richiamato art. 1, comma 557, della legge finanziaria 2007, prevedendo che, a decorrere dall'1/1/2011, *“è fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 40% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale; i restanti enti possono procedere ad assunzioni di personale nel limite del 20 per cento della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente”*;

- l'art.28, comma 11-quater, del D.L. n.201 del 6/12/2011 che ha elevato il predetto limite di incidenza delle spese di personale dal 40% al 50%;

- l'art. 4-ter, comma 10, del D.L. 2/3/2012, n. 16, convertito con modificazioni dalla Legge n. 44 del 26/4/2012, ha modificato l'art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008, introducendo le seguenti novità in materia di assunzioni di personale degli enti locali:

- possibilità di effettuare assunzioni a tempo indeterminato nei limiti del 40% del costo del personale cessato nell'anno precedente;

- possibilità, ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, di conteggiare nella misura ridotta del 50% l'onere per le assunzioni di personale destinato allo svolgimento delle funzioni in materia di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale;

Preso atto che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n.267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

Atteso che sulla base del sopra citato quadro normativo gli enti soggetti a patto:

· devono assicurare la costante e progressiva riduzione delle spese di personale rispetto all'anno precedente (limite di spesa);

· possono assumere unicamente se hanno rispettato il patto di stabilità interno nell'anno precedente e l'incidenza della spesa di personale sulle spese correnti è inferiore al 50%;

· se rispettano le condizioni di cui sopra, possono procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato nel limite del 40% della spesa dei cessati dell'anno precedente;

· ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, il costo delle assunzioni di personale addetto alla polizia locale, all'istruzione pubblica e al settore sociale vengono calcolate in misura ridotta del 50%;

· possono garantire l'integrale copertura del turn over solamente per il personale addetto alla polizia locale e qualora l'incidenza della spesa di personale sulle spese correnti non superi il 35%;

Visto infine l'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, come da ultimo modificato dall'articolo 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità 2012), il quale pone due distinti limiti di spesa per forme flessibili di lavoro, ovvero:

- a) limite di spesa per personale a tempo determinato, collaborazioni coordinate e continuative e convenzioni;
- b) limite di spesa per contratti di formazione e lavoro, altri rapporti formativi ( tirocini, stage), somministrazione di lavoro e lavoro accessorio; nella misura complessiva del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 ovvero, nel caso in cui nell'anno 2009 non siano state sostenute spese, nel 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

Preso atto che:

- a) in attuazione di quanto previsto dall'articolo 1, comma 6-bis, del d.L. n. 216/2011, convertito in L. n. 14/2012, tale limite non opera per l'anno 2012 limitatamente alle spese per lavoro flessibile destinato al personale di polizia municipale, personale scolastico-educativo e lavoratori socialmente utili interessati da percorsi di stabilizzazione ex art. 1, comma 1156, della legge n. 296/2006;
- b) a partire dal 2013 gli enti locali possono superare tale limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, fermo restando l'obbligo di non superare la spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;

Visti inoltre i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m.e i.;

Dato atto altresì che, pur demandando all'autonomia di ciascun ente l'individuazione delle azioni da adottare per ridurre la spesa di personale, il nuovo comma 557 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 individua tre ambiti prioritari di intervento, ovvero:

- 1) riduzione dell'incidenza delle spese di personale sulle spese correnti, attraverso parziale reintegro dei cessati e il contenimento delle spese per il lavoro flessibile;
- 2) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche ed amministrative, con riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali;
- 3) contenimento dei costi della contrattazione integrativa decentrata.

Atteso che il nuovo quadro normativo sopra delineato rende necessario un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli preordinati che puntano a mantenere l'attuale livello dei servizi offerti ai cittadini;

Viste le circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica:

- n. 3/2005 del 03/11/2005 ad oggetto: "Direttiva concernente gli adempimenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di avvio delle procedure concorsuali";
- n. 3/2006 del 02/05/2006 ad oggetto: "Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale";
- n. 4/2008 del 18/04/2008 ad oggetto: "Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008) – Linee guida ed indirizzi in materia di mobilità";

#### **Considerazioni normative in ordine al c.d. "contenimento spesa"**

Visto l'articolo 16 comma 8 del d.l. n. 6 luglio 2012 n. 95, convertito in legge 135/2012 a mente del quale "*Fermi restando i vincoli assunzionali di cui all'articolo 76, del decreto-legge n. 112 del 2008 convertito con legge n. 133 del 2008, e successive modificazioni ed integrazioni, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, da emanare entro il 31 dicembre 2012 d'intesa con Conferenza Stato-città ed autonomie locali, sono stabiliti i parametri di virtuosità per la*

*determinazione delle dotazioni organiche degli enti locali, tenendo prioritariamente conto del rapporto tra dipendenti e popolazione residente. A tal fine è determinata la media nazionale del personale in servizio presso gli enti, considerando anche le unità di personale in servizio presso le società di cui all'articolo 76, comma 7, terzo periodo, del citato decreto-legge n. 112 del 2008. A decorrere dalla data di efficacia del decreto gli enti che risultino collocati ad un livello superiore del 20 per cento rispetto alla media non possono effettuare assunzioni a qualsiasi titolo; gli enti che risultino collocati ad un livello superiore del 40 per cento rispetto alla media applicano le misure di gestione delle eventuali situazioni di soprannumero di cui all'articolo 2, comma 11, e seguenti".*

La prima operazione che dovrà essere effettuata, con l'accordo della conferenza Stato-città è quella della determinazione della dotazione organica degli enti locali, tenendo conto del rapporto tra dipendenti e popolazione residente. Di aiuto a tal riguardo è la determinazione del parametro di deficitarietà contenuto nel decreto del Ministero dell'interno del 16 marzo 2011 e valido nel triennio 2011-2013 secondo la tabella che segue:

<b>Fascia demografica</b>	<b>Rapporto medio dipendenti-popolazione</b>
fino a 999 abitanti	1/98
da 1.000 a 2.999 abitanti	1/130
da 3.000 a 9.999 abitanti	1/144
da 10.000 a 59.999 abitanti	1/122
da 60.000 a 249.999 abitanti	1/106
oltre 249.999 abitanti	1/75

La citata dotazione organica che sarà emanata con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri, dovrà tenere conto del numero medio nazionale del personale in servizio presso gli enti, ai quali vanno sommati il personale appartenente alle società in house, ed se il risultato per i singoli comuni dovesse essere una copertura di posti maggiore del 20% del dato medio ottenuto scatta il divieto assoluto di assunzioni, se invece il risultato ottenuto dovesse essere maggiore del 40% la parte eccedente di personale prima di avviare le procedure di cui all'art. 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 (mobilità obbligatoria) verificano le possibilità di riassorbimento del personale in eccesso secondo le indicazioni contenuto nell'art. 2, comma 11 del decreto (collocamento a riposo del personale che abbiano maturato i requisiti anagrafici e contributivi, la proiezione del personale che andrà in pensione nei successivi due anni, attivazione in accordo con i sindacati della conversione di alcuni contratti da tempo pieno a part time).

Quindi l'articolo 16 della «spending review», dl 95/2012, convertito in legge 135/2012, ha fissato criteri generali per individuare personale eccedente nelle pubbliche amministrazioni, riservando, però, un sistema particolare per gli enti locali, in considerazione della loro autonomia costituzionalmente garantita. Sicché, l'articolo 16, comma 8, della legge 135/2012 demanda al dpcm il compito di fissare «i parametri di virtuosità per la determinazione delle dotazioni organiche degli enti locali, tenendo prioritariamente conto del rapporto tra dipendenti e popolazione residente».

Il decreto dovrebbe stabilire la media nazionale del personale in servizio presso gli enti, considerando anche le unità di personale in servizio presso le società partecipate. Una volta entrato in vigore il dpcm «gli enti che risultino collocati a un livello superiore del 20% rispetto alla media non possono effettuare assunzioni a qualsiasi titolo; gli enti che risultino collocati ad un livello superiore del 40% rispetto alla media applicano le misure di gestione delle eventuali situazioni di soprannumero di cui all'articolo 2, comma 11, e seguenti» della stessa legge 135/2012. Una traccia del provvedimento si trova nel documento consuntivo dell'attività dell'esecutivo, pubblicato sul sito del governo. Nell'allegato dedicato all'attività della Funzione pubblica, si legge: «Per la ridefinizione delle dotazioni organiche degli enti locali, è in via di predisposizione (competenza prevalente Mef e Fp) il decreto che indichi l'indice di virtuosità di riferimento, rispetto al quale le amministrazioni che se ne discostino, a seconda della misura, saranno tenute o al mero blocco delle assunzioni o alla riduzione delle dotazioni con il metodo adottato per lo stato».

Atteso che la programmazione di nuove assunzioni con avvio delle relative procedure determina un effetto prenotativo nello stesso anno sulle relative somme ai soli fini del disposto di



cui all'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, senza che ciò comporti una prenotazione d'impegno in senso contabile». ( Vedi sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti del Veneto delibera n. 45 dello scorso 7 febbraio; e sezioni della Basilicata (parere n. 2/2012) e della Campania (parere n. 235/2012).

Il DI sulla spending review prevede anche che le amministrazioni con eccedenza e/o sovrannumero di dipendenti, debbano continuare ad applicare la disciplina previgente rispetto al DI 201/2011 (decreto Salva Italia), per il collocamento in quiescenza circa i requisiti per la pensione di vecchiaia e quella di anzianità e sui termini dilatori di decorrenza del trattamento. Tale disposizione opera nei confronti dei dipendenti che maturano la decorrenza entro il 31 dicembre 2014 con le vecchie regole. E' previsto che l'ente erogatore del trattamento pensionistico a richiesta debba certificare la presenza di tali requisiti. In pratica, l'Ente può provvedere a risolvere unilateralmente il rapporto assicurando il preavviso di almeno 6 mesi e senza obbligo di motivazione. Occorre considerare che comunque il rapporto di lavoro non cesserà prima della decorrenza del trattamento pensionistico, decorrenza calcolata sulla base della disciplina previgente.

Visto l' art. 2 comma 11 e ss. del d.l. 6 luglio 2012 n. 95 convertito in legge n. 135/2012 a mente del quale:

*11. Fermo restando il divieto di effettuare, nelle qualifiche o nelle aree interessate da posizioni soprannumerarie, nuove assunzioni di personale a qualsiasi titolo per tutta la durata del soprannumero, le amministrazioni possono coprire i posti vacanti nelle altre aree, da computarsi al netto di un numero di posti equivalente dal punto di vista finanziario al complesso delle unità soprannumerarie di cui alla lettera a), previa autorizzazione, secondo la normativa vigente, e verifica, da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica e del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, anche sul piano degli equilibri di finanza pubblica, della compatibilità delle assunzioni con il piano di cui al comma 12 e fermo restando quanto disposto dall'articolo 14, comma 7, del presente decreto. Per le unità di personale eventualmente risultanti in soprannumero all'esito delle riduzioni previste dal comma 1, le amministrazioni avviano le procedure di cui all'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, adottando, ai fini di quanto previsto dal comma 5 dello stesso articolo 33, le seguenti procedure e misure in ordine di priorità: (22)*

*a) applicazione, ai lavoratori che risultino in possesso dei requisiti anagrafici e contributivi i quali, ai fini del diritto all'accesso e alla decorrenza del trattamento pensionistico in base alla disciplina vigente prima dell'entrata in vigore dell'articolo 24 del decreto-legge 6 dicembre 2011, n. 201, convertito, con modificazioni, dalla legge 22 dicembre 2011, n. 214, avrebbero comportato la decorrenza del trattamento medesimo entro il 31 dicembre 2015, dei requisiti anagrafici e di anzianità contributiva nonché del regime delle decorrenze previsti dalla predetta disciplina pensionistica, con conseguente richiesta all'ente di appartenenza della certificazione di tale diritto. Si applica, senza necessità di motivazione, l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133. Ai fini della liquidazione del trattamento di fine rapporto comunque denominato, per il personale di cui alla presente lettera:*

*1) che ha maturato i requisiti alla data del 31 dicembre 2011 il trattamento di fine rapporto medesimo sarà corrisposto al momento della maturazione del diritto alla corresponsione dello stesso sulla base di quanto stabilito dall'articolo 1, commi 22 e 23, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148;*

*2) che matura i requisiti indicati successivamente al 31 dicembre 2011 in ogni caso il trattamento di fine rapporto sarà corrisposto al momento in cui il soggetto avrebbe maturato il diritto alla corresponsione dello stesso secondo le disposizioni dell'articolo 24 del citato decreto-legge n. 201 del 2011 e sulla base di quanto stabilito dall'articolo 1, comma 22, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148; (23) (24) (25)*

*b) predisposizione, entro il 30 settembre 2013, di una previsione delle cessazioni di personale in servizio, tenuto conto di quanto previsto dalla lettera a) del presente comma, per verificare i tempi di riassorbimento delle posizioni soprannumerarie; (26)*

c) individuazione dei soprannumeri non riassorbibili entro tre anni a decorrere dal 1° gennaio 2013, al netto dei collocamenti a riposo di cui alla lettera a); (27)

d) in base alla verifica della compatibilità e coerenza con gli obiettivi di finanza pubblica e del regime delle assunzioni, in coerenza con la programmazione del fabbisogno, avvio di processi di mobilità guidata, anche intercompartimentale, intesi alla ricollocazione, presso uffici delle amministrazioni di cui al comma 1 che presentino vacanze di organico, del personale non riassorbibile secondo i criteri del collocamento a riposo da disporre secondo la lettera a). I processi di cui alla presente lettera sono disposti, previo esame con le organizzazioni sindacali che deve comunque concludersi entro trenta giorni, mediante uno o più decreti del Presidente del Consiglio dei Ministri, di concerto con i Ministeri competenti e con il Ministro dell'economia e delle finanze. Il personale trasferito mantiene il trattamento economico fondamentale ed accessorio, limitatamente alle voci fisse e continuative, corrisposto al momento del trasferimento nonché l'inquadramento previdenziale. Nel caso in cui il predetto trattamento economico risulti più elevato rispetto a quello previsto è attribuito per la differenza un assegno ad personam riassorbibile con i successivi miglioramenti economici a qualsiasi titolo conseguiti. Con lo stesso decreto è stabilita un'apposita tabella di corrispondenza tra le qualifiche e le posizioni economiche del personale assegnato;

e) definizione, previo esame con le organizzazioni sindacali che deve comunque concludersi entro trenta giorni, di criteri e tempi di utilizzo di forme contrattuali a tempo parziale del personale non dirigenziale di cui alla lettera c) che, in relazione alla maggiore anzianità contributiva, è dichiarato in eccedenza, al netto degli interventi di cui alle lettere precedenti. I contratti a tempo parziale sono definiti in proporzione alle eccedenze, con graduale riassorbimento all'atto delle cessazioni a qualunque titolo ed in ogni caso portando a compensazione i contratti di tempo parziale del restante personale. (34)

12. Per il personale non riassorbibile nei tempi e con le modalità di cui al comma 11, le amministrazioni dichiarano l'esubero, comunque non oltre il 31 dicembre 2013. Il periodo di 24 mesi di cui al comma 8 dell'articolo 33 del decreto legislativo n. 165 del 2001 può essere aumentato fino a 48 mesi laddove il personale collocato in disponibilità maturi entro il predetto arco temporale i requisiti per il trattamento pensionistico. (28)

13. La Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica avvia un monitoraggio dei posti vacanti presso le amministrazioni pubbliche e redige un elenco, da pubblicare sul relativo sito web. Il personale iscritto negli elenchi di disponibilità può presentare domanda di ricollocazione nei posti di cui al medesimo elenco e le amministrazioni pubbliche sono tenute ad accogliere le suddette domande individuando criteri di scelta nei limiti delle disponibilità in organico, fermo restando il regime delle assunzioni previsto mediante reclutamento. Le amministrazioni che non accolgono le domande di ricollocazione non possono procedere ad assunzioni di personale.

14. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano anche in caso di eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione.

15. Fino alla conclusione dei processi di riorganizzazione di cui al presente articolo e comunque non oltre il 31 dicembre 2015 sono sospese le modalità di reclutamento previste dall'articolo 28-bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

15-bis. All'articolo 23, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, dopo le parole: «per le ipotesi di responsabilità dirigenziale» sono aggiunte le seguenti: «, nei limiti dei posti disponibili, ovvero nel momento in cui si verifica la prima disponibilità di posto utile, tenuto conto, quale criterio di precedenza ai fini del transito, della data di maturazione del requisito dei cinque anni e, a parità di data di maturazione, della maggiore anzianità nella qualifica dirigenziale». (14)

16. Per favorire i processi di mobilità di cui al presente articolo le amministrazioni interessate possono avviare percorsi di formazione nell'ambito delle risorse finanziarie disponibili.

17. Nell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le parole «fatta salva la sola informazione ai sindacati, ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9» sono sostituite dalle seguenti: «fatti salvi la sola informazione ai sindacati per le determinazioni relative

*all'organizzazione degli uffici ovvero, limitatamente alle misure riguardanti i rapporti di lavoro, l'esame congiunto, ove previsti nei contratti di cui all'articolo 9». (13)*

18. *Nell'art. 6, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165:*

*a) le parole «previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9» sono sostituite dalle seguenti: «previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'articolo 9»; (15)*

*b) dopo il primo periodo, sono inseriti i seguenti: «Nei casi in cui processi di riorganizzazione degli uffici comportano l'individuazione di esuberi o l'avvio di processi di mobilità, al fine di assicurare obiettività e trasparenza, le pubbliche amministrazioni sono tenute a darne informazione, ai sensi dell'articolo 33, alle organizzazioni sindacali rappresentative del settore interessato e ad avviare con le stesse un esame sui criteri per l'individuazione degli esuberi o sulle modalità per i processi di mobilità. Decorsi trenta giorni dall'avvio dell'esame, in assenza dell'individuazione di criteri e modalità condivisi, la pubblica amministrazione procede alla dichiarazione di esubero e alla messa in mobilità».*

19. *Nelle more della disciplina contrattuale successiva all'entrata in vigore del presente decreto è comunque dovuta l'informazione alle organizzazioni sindacali su tutte le materie oggetto di partecipazione sindacale previste dai vigenti contratti collettivi.*

Ravvisata la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2013-2015, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto che questo Ente:

- sottoposto alle regole del Patto di Stabilità Interno, ha rispettato le regole del Patto nell'ultimo esercizio finanziario come risultante dagli atti del Servizio Finanziario;
- ha rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti, riferite all'anno 2012, inferiore al 50% (26%)
- ha un rapporto dipendenti / popolazione riferito al 2012 pari a 1/215;
- con deliberazione di G.C. N.32 del 30/07/2013, esecutiva ai sensi di legge, ha già provveduto a certificare per il 2013 l'assenza di posizioni di eccedenza o soprannumerarie per l'esercizio in corso;
- con deliberazione di G.C. n.34 in data odierna, immediatamente eseguibile, ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 L. n.246/2005, la cui assenza determinerebbe il divieto di assunzioni ai sensi dell'art.6 comma 6 D.Lgs.n.165/2001;

Vista la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2013-2015 predisposta dal responsabile del servizio gestione giuridica del personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
  - b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
  - c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;
- che si allega al presente provvedimento sotto la lettera B) quale parte integrante e sostanziale;

Visto l'art. 33 del D. lgs. n. 165/2001 ( testo unico pubblico impiego);

Considerato che rispetto alla rilevazione delle eventuali eccedenze di personale risultano identificabili alcune situazioni da tenere monitorate:

- processi di esternalizzazione di funzioni/servizi effettuate o in atto;
- trasferimento di funzioni e processi ad altri soggetti pubblici o forme di gestione associata di funzioni;
- servizi non più erogati, processi non più gestiti o che hanno subito un'evoluzione radicale a seguito di vincoli stringenti di natura finanziaria.

Precisato che il d.lgs n. 165 del 2001 disciplina due tipi di mobilità: quella d'ufficio (artt. 33, 34 e 34 bis) e quella volontaria (art. 30). La mobilità d'ufficio mira al riassorbimento del personale

in eccedenza attraverso una procedura che si conclude - ove il personale in esubero non possa essere impiegato diversamente nell'ambito della medesima amministrazione ovvero presso altre amministrazioni - con il collocamento in disponibilità (art. 33 c. 7) per la durata massima di ventiquattro mesi durante i quali esso percepisce un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale (comma 8), fermo restando che, decorsi infruttuosamente detti ventiquattro mesi, "il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto" (comma 4). In altri termini, l'art.34 enuncia il principio per cui il personale in esubero presso pubbliche amministrazioni, sia statali che locali, deve poter essere ricollocato durante il periodo di disponibilità presso altre amministrazioni sia per evitare la cessazione definitiva del rapporto di lavoro sia anche per realizzare, in termini globali, un contenimento della spesa per il personale.

L'art. 34 bis dà, poi, concreta attuazione a detti principi descrivendo puntualmente il procedimento attraverso il quale deve realizzarsi la ricollocazione del personale in disponibilità. Diverso è l'istituto e la regolamentazione della mobilità volontaria (art. 30), la quale si configura come una fattispecie di cessione del contratto di lavoro di dipendenti appartenenti alla stessa qualifica in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento presso l'amministrazione che ha posti di funzione vacanti e disponibili. (T.A.R. Lazio Roma Sez. I ter, 18-01-2012, n. 611).

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33 del d.Lgs.n. 165/2001 in forza di DGC n.32/2013, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Richiamato l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, 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 e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto l'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;

Preso atto dell'opportunità, a causa delle accresciute responsabilità e funzioni che la legislazione di questi ultimi anni ha trasferito ai Comuni, a fronte di pesanti vincoli alle assunzioni a tempo determinato ed indeterminato, perseguire criteri di riorganizzazione della struttura organizzativa dell'Ente, anche mediante interventi di accorpamento e razionalizzazione, sempre nei limiti dei vincoli di spesa previsti dalle vigenti normative;

Richiamata la dotazione organica dell'Ente, come da ultimo approvata con la citata DGC n.7/2012, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale sotto a lettera A);

Preso atto che n.1 posto di Agente Polizia Locale – Messo – cat.C era stato coperto a far data dal 01/06/2012, ma risulta nuovamente vacante, causa dimissioni, a far data dal 15/07/2013;

Ritenuto, in particolare, opportuno e necessario procedere pertanto con la massima urgenza alla copertura del posto nuovamente vacante in dotazione organica e, in prospettiva all'esaurimento delle vacanze in dotazione organica (a condizione del rispetto dei vincoli assunzionali al tempo vigenti), in quanto i carichi di lavoro rilevati non permettono di assicurare un servizio quantitativamente e qualitativamente ottimale con sole n.3 unità di personale;

Richiamata la L.R. n.11 del 28/9/2012 che in particolare all'art.18 recita testualmente:

*Art. 18.*

*(Norme in materia di personale delle comunità montane)*

*1. La Regione e i suoi enti strumentali, dipendenti e ausiliari, in relazione ai rispettivi piani occupazionali, ricoprono i posti vacanti delle rispettive dotazioni organiche prioritariamente attraverso la mobilità del personale a tempo indeterminato delle soppresses comunità montane, in applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 30 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).*

*2. Ai lavoratori assunti con contratto a tempo determinato è assicurata la continuità nel rapporto di lavoro fino alla scadenza prevista dallo stesso.*

*3. La Regione favorisce la copertura dei posti vacanti degli organici di altri enti locali con il personale proveniente dalle comunità montane prevedendo forme di incentivazione finanziaria per*

*dieci esercizi finanziari, nella misura del settanta per cento per i primi tre anni, del sessanta per cento per il quarto anno, del cinquanta per cento per il quinto anno, del quaranta per cento per il sesto anno, del trenta per cento per il settimo, ottavo e nono anno e del venti per cento per il decimo anno.*

*4. La Regione si fa carico della formazione del personale proveniente dalle comunità montane estinte ai fini della riqualificazione conseguente alla mobilità, anche attraverso modalità di apprendimento e sviluppo delle competenze.*

*5. Il provvedimento di conferimento delle funzioni proprie delle sopresse comunità montane di cui all'articolo 16 prevede il trasferimento del relativo personale e delle conseguenti risorse finanziarie, facendo salvi i rapporti di lavoro a tempo indeterminato vigenti alla data del 1 gennaio 2012.*

*6. Il personale trasferito dalle comunità montane ad altro ente nel rispetto delle disposizioni di cui alla presente legge mantiene l'inquadramento giuridico ed economico e l'anzianità di servizio maturati al momento del trasferimento.*

*7. I processi di mobilità del personale a tempo indeterminato delle comunità montane non rilevano ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato - Legge finanziaria 2007) e dell'articolo 76, comma 7 del decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria), convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n. 133, nello stretto limite delle risorse riconducibili alla copertura della spesa già sostenuta per i dipendenti trasferiti dalle comunità montane.*

*8. I processi di mobilità del personale delle comunità montane non rilevano altresì ai fini di cui all'articolo 9, comma 2 bis, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (Misure urgenti in materia di stabilizzazione finanziaria e di competitività economica) convertito con modificazioni nella legge 30 luglio 2010, n. 122, nello stretto limite delle risorse riconducibili alla copertura della spesa già sostenuta per i dipendenti trasferiti dalle comunità montane.*

*9. Al personale delle comunità montane può essere proposta, nel rispetto della normativa vigente, senza aumentare la relativa spesa, la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro riconoscendo un'indennità supplementare quantificata fino ad un massimo di ventiquattro mensilità.*

*10. La Giunta regionale definisce i criteri per l'accesso al beneficio, le modalità di risoluzione del rapporto di lavoro ed il periodo di applicazione dell'istituto nonché i criteri di corresponsione dell'indennità supplementare, previa attuazione delle relazioni sindacali con le rappresentanze sindacali delle comunità montane.*

Considerate le incentivazioni economiche di cui al comma 3, le agevolazioni di cui ai commi 7 e 8 e la circostanza che avvalersi di questa opportunità consentirebbe all'Ente di avvalersi di personale già formato e dotato di esperienza professionale, nonché di agevolare, mediante l'attivazione di un processo di mobilità, le aspettative lavorative di un soggetto già operante presso la Comunità Montana, in un periodo particolarmente complesso e drammatico sotto il profilo occupazionale;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2013-2015 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi dell'articolo 1, comma 1156, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- il Revisore dei Conti ha espresso il proprio favorevole parere preventivo sulla pianificazione triennale delle assunzioni (allegato sub C) allo scopo di verificare il rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui al comma 69 dell'art.3 della L.350/03, all'art.34 della L.289/2002 ed ai sensi dell'art.19, c.8, della L.448/2001 nonché di dare atto che la presente

- programmazione soddisfi altresì tutte le condizioni ed i vincoli previsti dalla legge;
- è stata effettuata in data 3/10/2013 con nota prot.n.8779 la procedura di informazione ai fini della consultazione delle OO.SS. territoriali e della RSU, di cui consta verbale allegato alla presente sub D);

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Acquisiti in argomento il parere di rito del responsabile del servizio gestione giuridica del personale in ordine alla regolarità tecnica e il parere di regolarità contabile, emesso dal responsabile del servizio finanziario, del presente deliberato a' sensi degli articoli 49 e 147-bis (articolo inserito dall'art. 3, comma 1, lett. d), D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 dicembre 2012, n. 213) del Tuel - D.Lgs. n. 267/2000;

A votazione unanime e palese

### **DELIBERA**

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, la dotazione organica e la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2013-2015 dell'ente che si allegano alla presente deliberazione rispettivamente sotto la lettera A) e la lettera B) quali parti integranti e sostanziali;

2. di dare atto che:

· la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

· l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della legge n. 296/2006 e dell'articolo 76 del decreto legge n. 112/2008, conv. in L. n. 133/2008;

3. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta con DGC n.32 del 30/07/2013 in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

4. di demandare al competente responsabile del servizio gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

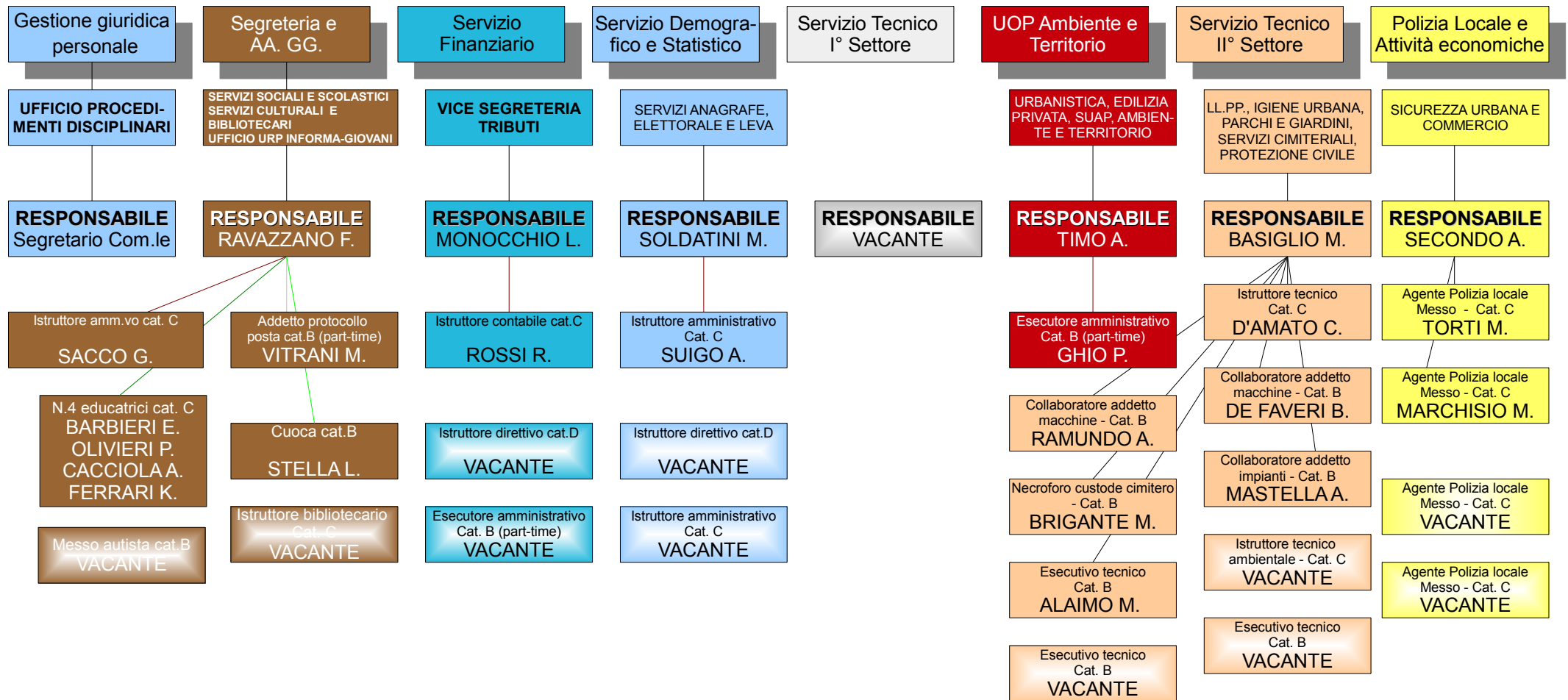
Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

# Dotazione organica 2013

(allegato A alla DGC n.35/2013)



**Fabbisogno triennale di personale**

**Esercizio 2013**

<b>N° unità</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Categoria d'ingresso</b>	<b>Modalità di copertura</b>
<b>1</b>	<b>Agente Polizia Locale</b>	<b>C</b>	<b>Mobilità riservata dipendente Comunità Montane</b>

**Esercizio 2014**

<b>N° unità</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Categoria d'ingresso</b>	<b>Modalità di copertura</b>
<b>1</b>	<b>Agente Polizia Locale</b>	<b>C</b>	<b>Mobilità/ concorso</b>

**Esercizio 2015**

<b>N° unità</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Categoria d'ingresso</b>	<b>Modalità di copertura</b>
	<b>-</b>		



Alessandro Casagrande  
Via Vecchia di Plodio, 21  
17043 CARCARE

ALLEGATO C

Revisore contabile

17/10/2013

Al Sig. Sindaco  
del Comune di  
CASTELNUOVO SCRIVIA

### PARERE SULLA RIDETERMINAZIONE DELLA PIANTA ORGANICA

Il sottoscritto Dott. Casagrande Alessandro, Revisore di Conti del Comune di Castelnuovo Scrivia (AL) esaminato il testo della proposta di deliberazione della Giunta Comunale, avente ad oggetto "Determinazione della dotazione organica e definizione del fabbisogno di personale per il triennio 2013-2015.", esprime quanto segue:

CONSIDERATA la funzione e il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale definito dal D. Lgs n.165/2011, della Legge n.448/2001 e dal TUEL;

PRESO ATTO che, risulta rispettato il principio di riduzione delle spesa di personale rispetto a quella impegnata nel 2012;

PRESO ATTO che nel 2012 il rapporto tra spesa del personale e spesa corrente è inferiore al 50%;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;

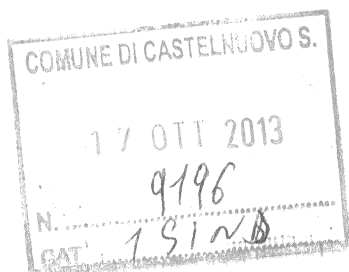
VISTO il regolamento di contabilità;

### ESPRIME

parere favorevole alla proposta di dotazione organica

IL REVISORE CONTABILE

Alessandro Casagrande



Allegato D)

**Documentazione relativa alla consultazione delle  
OO.SS. ai sensi dell'art.6, comma 1, del D.Lgs. n.165/01**

I sottoscritti rappresentanti della RSU danno atto che in data odierna è avvenuta la consultazione delle rappresentanze sindacali sulla dotazione organica ed il fabbisogno del personale per il triennio 2013/2015, con il seguente esito:

- nessun rilievo.

Danno atto che le OOSS provinciali, debitamente informate in data 3/10/2013 con nota prot.n. 8779 non hanno fatto pervenire alcun rilievo.

Castelnuovo Scivvia, 17/10/2013

Dott.ssa Alessandra Timo

.....  


Sig. Massimo Torti

.....  


Sig. Giuseppe Sacco

.....  
